

**AKTIFITAS YAYASAN DAR-EL HIKMAH KOTA PEKANBARU
DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam
Pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



OLEH :

NOPRIAN

NIM : 10345022845

**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
2009**

ABSTRAK

AKTIFITAS YAYASAN DAR-EL HIKMAH KOTA PEKANBARU DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Berdirinya lembaga pendidikan agama di Kota Pekanbaru menceraikan sumber daya anak-anak bangsa. Salah satunya yayasan Dar-el Hikmah merupakan lembaga pendidikan yang menjalankan aktivitas dakwah, sebagai contoh didalamnya terselenggara proses belajar mengajar, yaitu kegiatan pendidikan di pondren (pondok pesantren) dilaksanakan secara formal dengan mengacu kepada kurikulum Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana bentuk aktifitas yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumber daya manusia. Melihat upaya apa yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu melihat keadaan sebenar yang terjadi pada Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Yayasan Pndok Pesantren Dar-El Hikmah dapat diperhatikan bahwa Aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia berjalan sesuai dengan fungsi manajemen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan penulis dapat dilihat bahwa Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru telah menjalankan tugas dengan baik sebagai yayasan yang mampu mengelola sendiri dengan bantuan dari berbagai pihak.

Organisasi ini telah menjalankan pelaksanaan manajemen dakwah sesuai dengan tuntutan manajemen secara umum. Dengan perencanaan dakwah yang dilakukan lewat pembentukan pengurus serta penetapan program kerja berdasarkan musyawarah berhasil membuat kegiatan yang mempunyai target jangka pendek dan jangka panjang.

Faktor pendukung yang ada dalam pelaksanaan manajemen pada Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru seperti perkembangan ilmu dan teknologi, keaktifan pengurus yayasan dan peserta didik yang kreatif, serta kerjasama yang baik dengan pihak lain untuk pengembangan sumber daya manusia yang baik sangat mendukung terlaksananya manajemen pada Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru dengan baik.

Namun demikian ada beberapa hal yang harus diperhatikan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru yaitu masuknya budaya asing negatif yang bisa merusak moral generasi muda, kurangnya perhatian dan kerjasama dengan pihak lain serta dana, karena dana sangat menentukan jalannya program kerja Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru.

Upaya yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru sangat baik sehingga persiapan dan upaya dilakukan tidak sia-sia dan mendapat hasil yang sempurna. Untuk mengejar visi dan misi Riau 2020 perlu persiapan mapan diberbagai bidang.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	7
C. Penegasan Istilah	7
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional	11
G. Metode penelitian	20
H. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II GAMBARAN UMUM	24
A. Sejarah Berdirinya Yayasan Dar-El Hikmah	24
B. Struktur Organisasi Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah	28
C. Aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah	32
BAB III PENYAJIAN DATA	36
A. Aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	36
B. Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	49
C. Upaya Yang Dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	53

BAB IV ANALISA DATA..... 56

- A. Bagaimana Aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota
Pekanbaru Dalam Pengembangan
Sumber Daya Manusia 56
- B. Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Aktifitas Yayasan
Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Dalam Pengembangan
Sumber Daya Manusia..... 66
- C. Upaya Yang Dilakukan Yayasan Pondok Pesantren
Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan
Kualitas Sumber Daya Manusia..... 69

BAB V PENUTUP..... 73

- A. Kesimpulan 73
- B. Saran
74

DAFTAR PUSTAKA 75

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam merupakan agama yang terakhir yang diturunkan oleh Allah kepada Nabi Muhammad Saw sebagai nabi terakhir yang menerima wahyu yaitu kitab suci Al-Qur'an. Seiring dengan hal tersebut tidak terlepas dari masalah dakwah, sejarah telah mencatat bahwa salah satu perjuangan dan perkembangan Islam dibesarkan lewat dakwah. Dengan cara yang baik disampaikan kepada para pendengar, Islam berusaha menarik masyarakat yang belum tersentuh pengetahuan tentang agama.

Di Indonesia sendiri Islam masuk lewat berbagai cara, ada yang melalui perdagangan, perkawinan budaya dan pendidikan. Salah satu yang paling mendasar yang sampai saat ini masih eksis dan konsekwen adalah pendidikan. Pendidikan disini tidak hanya terbatas pada proses belajar mengajar, namun berusaha membentengi umat Islam dari kristenisasi, kerusakan moral bangsa serta kelicikan orang-orang yang tidak senang mendengar kehadiran Islam.

Masyarakat dan perubahan sosial merupakan dua sisi yang tidak dapat dipisahkan. Suatu perubahan pasti terjadi karena adanya hubungan timbal balik antara sistem dan lingkungan. Oleh sebab itulah kapan saja dan dimana saja setiap masyarakat selalu mengalami perubahan-perubahan baik stuktur sosial, maupun sistem sosial. Perubahan-perubahan tersebut kadang kala tidak mempunyai pengaruh yang berarti bagi masyarakat sehingga perubahan tadi sepertinya hanyalah perubahan

biasa. Namun ia dirasakan lain oleh sebagian masyarakat, dan ada pula yang beranggapan bahwa masalah perubahan sosial yang terjadi, dapat menimbulkan persoalan bagi sebagian masyarakat.

Menurut Syukriadi Sambas, secara substansif dakwah Islam sudah ada bersamaan dengan adanya Islam sebagai dakwah para Nabi dan Rasul Allah SWT disepanjang sejarah kemanusiaan. Penjelasan tentang substansif dakwah tersebut sudah banyak dilakukan oleh para Ulama dan karya tulis ilmiah, namun belum terfokuskan dalam sebuah karya tulis ilmiah kedakwaan sebagai sebuah disiplin ilmu, misalnya Imam Ghazali menulis tentang dakwah dalam bab *Amar Ma'ruf Nahyi Munkar*, begitu pula lainnya yang sezaman.¹

Dunia pendidikan sangat mempengaruhi perkembangan dakwah yang ada di suatu tempat adanya pondok-pondok pesantren melahirkan kader-kader muslim yang tangguh baik dari segi aqidah dan pemahaman tentang ajaran Islam, serta mampu mengembangkan dakwah di tengah masyarakat. Namun disana juga perlu suatu keterampilan khusus untuk menciptakan kepemimpinan dakwah yang fundamental. Dengan manajemen dan administrasi yang teratur maka dapat diperoleh tatanan yang sempurna.

Sumberdaya manusia merupakan modal dasar yang penting dalam pembangunan Indonesia. Pemanfaatan sumberdaya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumberdaya manusia itu sendiri, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas sumberdaya manusia

¹ Aep Kusnawan, Ilmu Dakwah (Kajian Berbagai Aspek), Pustaka Bani Quraisy, Bandung 2004. hal 134.

sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional di dalam ruang lingkup yang lebih kecil misalnya organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif.

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah manusia. Ia merupakan asset termahal dan terpenting. Ibaratnya manusia merupakan urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya.

Walaupun dalam perkembangannya, manusia pernah diperlakukan hanya sebagai alat semata yang nilainya sama dengan alat produksi untuk mencapai hasil yang maksimal. Namun demikian tidak dapat dinafikan, bahwa kunci keberhasilan sebuah organisasi bukan terletak pada alat-alat mutakhir yang digunakan, akan tetapi terletak pada manusia yang berada dibalik alat atau sumberdaya tersebut. Tepat kiranya adagium "*the man behind the gun*" menjadi jargon sepanjang zaman dengan instrument alat yang serba otomatis dan berteknologi tinggi. Jadi, tidak heran jika sumber daya manusia akan terus relevan ditempatkan pada sentral organisasi.

Sumberdaya manusia (*Human Resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan nonmental) yang menyangkut

kemampuan bekerja, berpikir dan ketrampilan-ketrampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Dari uraian tersebut dapat ditarik benang merah bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumberdaya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

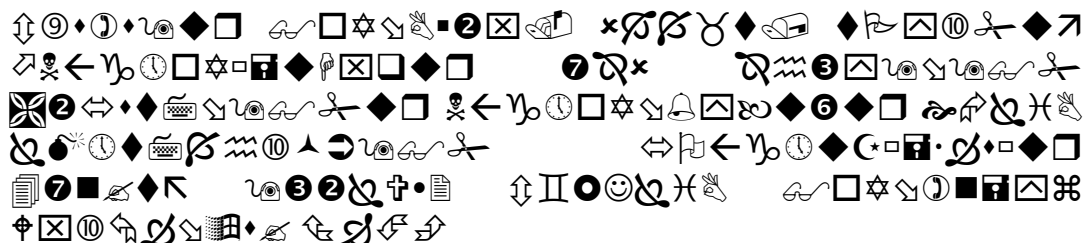
Apabila faktor-faktor individual dan organisasional ini tidak terpenuhi maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, hal ini berakibat negatif bagi perusahaan karena loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin menurun. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini berakibat positif bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan di perusahaan.

Jika organisasi ingin tetap bertahan dan kompetitif dengan baik, organisasi tersebut harus mampu menciptakan kondisi yang mampu membawa para anggotanya memperbaiki *performance* kerjanya, sehingga meningkatkan hasil kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong faktor-faktor

organisasional meliputi pembayaran gaji, kemampuan pekerjaan hubungan sosial dengan sesama pekerja dan pengawasan.

Sedangkan pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu proses perencanaan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil maksimal. Pengertian lain dari pengembangan kualitas sumberdaya manusia adalah upaya memberikan nilai tambah dalam arti ekonomi dan insani, sehingga dapat mewujudkan dan mengembangkan seluruh potensi manusia secara terpadu untuk mencapai kedudukannya sebagai makhluk yang mulia.²

Dalam prespektif Islam, pengembangan sumberdaya manusia suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, berada dalam posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan fiman Allah dalm surat al-Isra':



“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak Adam), kami angkat mereka di daratan dan di lautan, kami berikan mereka rezeki berupa ha-hal yang baik dan kami kembalikan (berkeunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang kami ciptakan”.

² Munir Muhammad & Ilaihi, wahyu, Manajemen Dakwah, Prenada Media Jakarta 2006, hal 118

*Q.S.al-Isra ayat 70.*³

Di Indonesia pendidikan merupakan salah satu konsep yang tertuang dalam UUD dan Pancasila bagaimana mencerdaskan anak bangsa dari keterbelakangan dan cacat dalam pemanfaatan teknologi. Salah satunya dengan munculnya lembaga atau institusi-institusi pendidikan melahirkan generasi yang tangguh, yang mampu menghadapi masa yang akan datang.

Berdirinya lembaga pendidikan agama di Kota Pekanbaru mencerahkan sumber daya anak-anak bangsa. Salah satunya yayasan Dar-el Hikmah merupakan lembaga pendidikan yang menjalankan aktivitas dakwah, sebagai contoh didalamnya terselenggara proses belajar mengajar, yaitu kegiatan pendidikan di pontren (pondok pesantren) dilaksanakan secara formal dengan mengacu kepada kurikulum Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional. Secara informal mengacu pada Pondok Pesantren itu sendiri yang disusun sesuai dengan ciri khusus dan kebutuhan. Lembaga pendidikan formal yang di selenggarakan adalah :

1. Madrasah Tsanawiah (MTs)
2. Madrasah Aliyah (MA),
3. Dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), program elektronika industri.

Sedangkan lembaga pendidikan informal adalah pengajian salafi (Pengajian Kitab), yang diajarkan pagi, sore, dan malam hari. Kegiatan ekstra kurikuler yaitu keorganisasian dan kepramukaan. Dan keterampilan dan pengembangan kreatifitas.⁴

³ Departemen agama RI, AL-Qur'an dan Terjemahannya.

⁴ Pesantren Yayasan Dar-el Hikmah, <http://www.deptan.go.id/pesantren/riau.pdf>.

Untuk itu yayasan Dar-el Hikmah memiliki suatu tatanan kemanejerial khusus dalam mengembangkan sumberdaya manusia baik santri maupun pengasuh Pondok Pesantren. Dalam menjalankan aktifitasnya Dar-el Hikmah tidak terlepas dari ketentuan yang telah disusun secara musyawarah oleh yayasan baik itu program kerja maupun peraturan-peraturan yang berlaku di dalamnya.

Memperhatikan hal seperti itu menimbulkan suatu kesan, apakah Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pengembangan sumber daya manusia. Sebagai sebuah lembaga yang berdiri kokoh ia harus mampu bersaing dan menunjukkan jati diri yayasan tersebut apakah telah menjalankan fungsinya sebagai institusi pendidikan di Kota Pekanbaru.

Bertitik tolak dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“AKTIFITAS YAYASAN DAR-EL HIKMAH KOTA PEKANBARU DALAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA”**

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Permasalahan ini menarik untuk diteliti karena Aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah berhubungan dengan pengembangan sumberdaya manusia yang menunjukan jati dirinya sebagai institusi pendidikan.
-

2. Permasalahan ini menarik untuk diteliti karena sepengetahuan penulis permasalahan ini belum pernah dibahas khususnya pengembangan sumber daya manusia.
3. Secara waktu, dana, tenaga, sarana, dan pra sarana lainnya, penulis merasa mampu untuk melaksanakannya.

C. Pengesahan Istilah

Untuk menghindari terjadinya dan kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis memberi batasan dan penjelasan istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Aktivitas

Menurut Kamus Besar bahasa Indonesia kata “aktifitas” berarti keaktifan atau kesibukan.⁵

Menurut W.J.S Poerdaminta dalam bukunya Kamus Umum Bahasa Indonesia mengartikan bahwa aktifitas terdiri dari kata “Aktif”, yaitu bekerja atau berusaha. Sedangkan yang dimaksud dengan aktifitas adalah suatu kegiatan atau usaha dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan.

2. Yayasan

Badan hukum yang tidak mempunyai anggota, dikelola oleh sebuah pengurus dan didirikan untuk tujuan sosial.⁶

⁵ W.J.S. Poerdarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, hal 26

⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, edisi ke 3, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta 2005, hal 1278.

3. Pondok Pesantren Dar-el hikmah.

Sebuah lembaga yang bergerak di bidang pendidikan yang didirikan atas rintisan Yayasan Nur Iman.⁷

4. Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pengembangan sumberdaya manusia adalah Suatu proses Perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.⁸

Jadi, yang dimaksud dalam judul Aktifitas Yayasan Dar-el hikmah Kota Pekanbaru Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dijalankan Yayasan Dar-el Hikmah, yang bertujuan untuk menunjukkan fungsinya sebagai Institusi Pendidikan di Kota Pekanbaru dalam Pengembangan sumber daya manusia.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan yang ada maka perlu penulis rumuskan hal-hal sebagai berikut :

- a. Bagaimana bentuk aktifitas yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumberdaya manusia?

⁷ Pesantren Yayasan Dar-El Hikmah, <http://www.deptan.go.id/pesantren/riau.pdf>.

⁸ Munir Muhammad & Ilaihi, wahyu, Manajemen Dakwah, Prenada Media Jakarta 2006, hal 188

- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah dalam pengembangan sumberdaya manusia?
- c. Apa upaya yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia?
- d. Bagaimana kewenangan pembina, pengawas, dan pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia?
- e. Apa tujuan yang hendak dicapai Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia?

2. Pembatasan Masalah.

Mengingat luasnya variabel yang mempengaruhi aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumberdaya manusia yang cukup banyak, dan karena keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis hanya membatasi penelitian sebagai berikut: ***“Bagaimana Bentuk Aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia”***.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana bentuk aktifitas yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumberdaya manusia?
- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah dalam pengembangan sumberdaya manusia?

- c. Apa upaya yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia?

E. Tujuan dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tujuan merupakan suatu masalah yang sangat urgen dan sangat penting sekali, karena dengan tujuan tersebut penelitian ini bisa menemukan titik akhir dari penelitian. Guna memberi arah dan alur penelitian agar penelitian tidak terlepas dari koridor dan topik yang diteliti, dari itu tujuan penelitian yang digariskan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana bentuk aktifitas yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumber daya manusia?
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumber daya manusia?
- c. Melihat upaya apa yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?

2. Kegunaan penelitian

- a) Untuk mengetahui bentuk aktifitas Yayasan Dar-el Hikmah dalam pengembangan sumber daya manusia di Kota Pekanbaru dan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi aktivitas Yayasan Dar-el Hikmah tersebut dalam pengembangan sumber daya manusia bagi penulis khususnya dan para pembaca umumnya.

- b) Sebagai ilmu pengetahuan tambahan khususnya penulis dan para pembaca Universitas Islam Negeri Riau dan masyarakat Kota Pekanbaru umumnya.
- c) Untuk syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- d) Sebagai bahan masukan untuk Yayasan Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru.

F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional

1. Aktifitas

Secara umum aktifitas berarti kegiatan atau kesibukan, sedangkan kegiatan adalah kekuatan atau ketangkasan dalam berusaha yaitu dengan mengerahkan tenaga dan badan untuk mencapai suatu maksud dengan inisiatif sendiri.⁹

Prof. Dr. Soeganda Poerbawatja dalam bukunya “Ensiklopedi Pendidikan” mengatakan bahwa “Aktifitas” adalah “keaktifan” kata dasar aktif yang berarti giat bekerja berusaha.¹⁰

Hugo F. Reading dalam “*Kamusnya Ilmu-Ilmu Sosial*” memberikan arti aktivitas itu adalah :

- a. Setiap jenis hal yang dilakukan manusia (Homans).
- b. Dorongan yang berhubungan dengan tingkah laku, dan tujuan (Slotkin).
- c. Fungsi organisme.
- d. Serangkayan reaksi terorganisir.¹¹

⁹ W.J.S Poerdawadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Bandung, 1981, hal. 26.

¹⁰ Soeganda Poerbakawaja, Ensiklopedi Pendidikan, Gunung Agung, Jakarta, Hal. 57.

¹¹ Hugo. F. Reading: Penerjemah Sahat Simamora, edisi 1, Kamus ilmu-ilmu sosial, Penerbit CV.Rajawali jakarta 1986, hal 16

Ditegaskan lagi oleh J. Piaget bahwa “*Aktifitas*” psikis dan fisik merupakan yang dipandang hubungan sangat erat.¹²

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan “*Aktifitas*” adalah :

- a. Keaktifan dan kegiatan.
- b. Kerja atau salah satu kegiatan kerja yang dilaksanakan dalam tiap bagian kerja di dalam perusahaan.¹³

Berdasarkan kutipan di atas penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa aktifitas adalah : kegiatan yang melibatkan unsur-unsur psikis dan fisik yang dilakukan oleh seseorang dan sekelompok orang dengan segala daya dan upaya dengan mengerahkan tenaga dan pikiran, dan yang dipengaruhi oleh motivasi dengan tujuan tertentu.

Adapun Motivasi adalah :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau promotor yang melepaskan energi.
2. Menentukan arah perbuatan
3. Menyeleksi yakni menentukan perbuatan-perbuatan atau apa yang harus dijalankan yang serasi untuk mencapai tujuan.

2. Yayasan

¹² Drs. Ahmad Rohani HM, M. P. d., cetakan ke 2, Pengelolaan Pengajaran, Penerbit Rineka Cipta, hal 7

¹³ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, edisi ke 3, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta 2005, hal 23.

Pendirian Yayasan di Indonesia sampai saat ini hanya berdasar atas kebiasaan dalam masyarakat dan yurisprudensi Mahkamah Agung, karena belum ada undang-undang yang mengaturnya. Fakta menunjukkan kecenderungan masyarakat mendirikan Yayasan dengan maksud untuk berlindung di balik status badan hukum Yayasan, yang tidak hanya digunakan sebagai wadah mengembangkan kegiatan sosial, keagamaan, kemanusiaan, melainkan juga adakalanya bertujuan untuk memperkaya diri para pendiri, pengurus, dan pengawas.

Sejalan dengan kecenderungan tersebut timbul pula berbagai masalah, baik masalah yang berkaitan dengan kegiatan Yayasan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan yang tercantum dalam anggaran dasar, sengketa antara Pengurus dengan pendiri atau pihak lain, maupun adanya dugaan bahwa Yayasan digunakan untuk menampung kekayaan yang berasal dari para pendiri atau pihak lain yang diperoleh dengan cara melawan hukum.

Masalah tersebut belum dapat diselesaikan secara hukum karena belum ada hukum positif mengenai Yayasan sebagai landasan yuridis penyelesaiannya. Undang-undang ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang benar kepada masyarakat mengenai Yayasan, menjamin kepastian dan ketertiban hukum serta mengembalikan fungsi Yayasan sebagai pranata hukum dalam rangka mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.

Undang-undang ini menegaskan bahwa Yayasan adalah suatu badan hukum yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan, dan kemanusiaan,

didirikan dengan memperhatikan persyaratan formal yang ditentukan dalam undang-undang ini.

Pendirian Yayasan dilakukan dengan akta notaris dan memperoleh status badan hukum setelah akta pendirian memperoleh pengesahan dari menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia atau pejabat yang ditunjuk. Ketentuan tersebut dimaksudkan agar penataan administrasi pengesahan suatu Yayasan sebagai badan hukum dapat dilakukan dengan baik guna mencegah berdirinya Yayasan tanpa melalui prosedur yang ditentukan dalam undang-undang ini.

Dalam rangka memberikan pelayanan dan kemudahan bagi masyarakat, permohonan pendirian Yayasan dapat diajukan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia yang wilayah kerjanya meliputi tempat kedudukan Yayasan. Di samping itu Yayasan yang telah memperoleh pengesahan harus diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia. Ketentuan ini dimaksudkan pula agar registrasi Yayasan dengan pola penerapan administrasi hukum yang baik dapat mencegah praktik perbuatan hukum yang dilakukan Yayasan yang dapat merugikan masyarakat.

Untuk mewujudkan mekanisme pengawasan publik terhadap Yayasan yang diduga melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, Anggaran Dasar, atau merugikan kepentingan umum, undang-undang ini mengatur tentang kemungkinan pemeriksaan terhadap Yayasan yang dilakukan oleh ahli berdasarkan penetapan pengadilan atas permohonan tertulis pihak ketiga yang berkepentingan atau atas permintaan jaksa dalam hal mewakili kepentingan umum. Sebagai badan

hukum yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, Yayasan mempunyai organ yang terdiri atas pembina, dan pengawas.

Pemisahan yang tegas antara fungsi, wewenang, dan tugas masing-masing organ tersebut serta pengaturan mengenai hubungan antara ketiga organ Yayasan dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan konflik intern Yayasan melainkan juga pihak lain. Pengelolaan kekayaan dan pelaksanaan kegiatan yayasan dilakukan sepenuhnya oleh pengurus. Oleh karena itu, pengurus wajib membuat laporan tahunan yang disampaikan kepada pembina mengenai keadaan keuangan dan perkembangan kegiatan yayasan.

Selanjutnya, terhadap Yayasan yang kekayaannya berasal dari negara, bantuan luar negeri atau pihak lain, atau memiliki kekayaan dalam jumlah yang ditentukan dalam undang-undang ini, kekayaannya wajib diumumkan dalam surat kabar berbahasa Indonesia. Ketentuan ini dalam rangka penerapan prinsip keterbukaan dan akuntabilitas pada masyarakat. Dalam Undang-undang ini dalam rangka penerapan prinsip keterbukaan dan akuntabilitas pada masyarakat.

Dalam undang-undang ini diatur pula mengenai kemungkinan penggabungan dan pembubaran Yayasan baik karena atas inisiatif organ yayasan sendiri maupun berdasarkan penetapan atau putusan Pengadilan dan peluang bagi Yayasan asing untuk melakukan kegiatan di Wilayah Negara Republik Indonesia sepanjang tidak merugikan masyarakat, bangsa, dan Negara Republik Indonesia (UU Yayasan, 2007 : 9-12).

Menurut UU tentang Yayasan mengatakan bahwa kegiatan Badan Usaha atau Yayasan mempunyai cakupan yang sangat luas, termasuk antara lain: ilmu pengetahuan, pendidikan, lingkungan hidup, dan lain-lain. Hal ini ditegaskan melalui UU Yayasan pasal 8 yang berbunyi :

“Kegiatan usaha dari badan usaha sebagaimana yang maksud pasal 7 ayat (1) harus sesuai dengan maksud dengan tujuan Yayasan serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum, atau perundang-undangan umum yang berlaku.”¹⁴

Berdirinya yayasan sebagai organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dan tidak melanggar UU yang berlaku. Maka makna yang terkandung dari bahasan diatas, Yayasan masih mempertahankan unsur-unsur aslinya :

- a. Tujuan Pendirian
- b. Adanya organ (yang terdiri atas pembina, pengurus, pengawas)
- c. Adanya struktur organisasi

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta, sebuah gagasan atau sebuah realitas, sebuah kelompok (genus) atau seorang individu. Manusia penuh di sisi yang satu misteri dan di sisi yang lain miseri. Betapa rumitnya manusia itu dinyatakan oleh seorang kosmogonis bernama George Gamov dalam *The Creation of the Universe* (1952) : “*It Took Less Than An Hour To Make The Atom, A Few*

¹⁴ Undang-Undang Yayasan, PT. Bhuana Popoler 2007.hal 16

Hundred Years To Make The Stars And Planets, But Three Billion Years To Make Man!”¹⁵.

Dalam hubungannya dengan lingkungannya, ia merupakan suatu organisme hidup (*living organism*). Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya vertikal (genetika, tradisi), maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik, sosial), ataupun lingkungan kesejarahan. Kenyataan ini juga yang digambarkan oleh Hillary Clinton di dalam bukunya *It Takes A Village* (1996), tatkala ia menyatakan bahwa seorang anak adalah produk orang sekampung (diperlukan orang sekampung untuk membentuk seorang anak).

Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) adalah “*The People Who Are Ready, Willing, and Able To Contribute To Organizational Goals*”, demikian Willian B. Werther dan Keith Davis dalam *Human Resources and Personnel mangement* (1996 : 596). Sudah barang tentu, yang dimaksud dengan organisasi dalam “*organizational goals*”, bukan hanya industri atau perusahaan, tetapi juga organisasi di berbagai bidang : politik, pemerintahan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya. Dilihat dari sudut itu, negara juga adalah organisasi.¹⁶

SDM atau Human Resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (*The People Who Are Ready*), *Willing and Able To Contribute To Organizational Goals*. Dalam ilmu

¹⁵ Taliziduhu Ndraha, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, cet 1, 2002 hal. 8

¹⁶ Taliziduhu Ndraha, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, cet-1, Jakarta 2002 hal 9

kependudukan, konsep ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja (*Manpower*) yang meliputi angkatan kerja (*Labour Force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yang bekerja disebut pekerja. Jadi istilah pekerja adalah istilah umum, meliputi semua pekerjaan.

Potensi atau energi yang digunakan oleh seorang pekerja untuk bekerja bermacam-macam. Biasanya, jika ia mengandalkan energi fisik saja dengan ketrampilan sederhana, ia disebut buruh, suruhan atau pekerja kasar, dan biasanya merupakan tenaga lepas (tidak organik). Istilah karyawan digunakan terhadap tenaga terhadap tenaga organik tingkat menengah (*white collar*) ke atas. Lagi pula, istilah karyawan lazim disebut sector privat, sementara pegawai lazim dikenal di lingkungan publik. Personil berasal dari kata *personnel*, sedangkan personal dari kata *person* (orang).

Pondok Pesantren Dar-el Hikmah merupakan tujuan dari Yayasan yang mana tiap aktifitas agama maupun aktifitas dimanajementi oleh pondok pesantren Dar-el Hikmah sebagai fungsinya lembaga pendidikan agama di Kota Pekanbaru. Pesantren melakukan pengembangan atau proses pendidikannya dengan memperluas cakupan wilayahnya atau memperbaharui sistem pendidikannya, kelemahannya pendidikan salaf kurang kompetitif dalam percaturan kehidupan modern. Padahal kehidupan global menghendaki kualitas sumber daya manusia yang terdidik dan keahlian dalam bidangnya. Hal ini di tegaskan oleh K.H. Sahal Mahfudz (1994), mengatakan :

“Kalau pesantren ingin berhasil dalam melakukan pengembangan masyarakat yang salah satu dimensinya adalah pengembangan semua sumber daya, maka

pesantren perlu melengkapi dirinya dengan tenaga yang terampil mengelola sumber daya yang ada di lingkungannya, disamping syarat - syarat lain yang di perlukan untuk keberhasilannya harus menjaga potensinya sebagai lembaga pendidikan.¹⁷

Taliziduhu Ndaraha dalam bukunya pengantar teori pengembangan sumber daya manusia (SDM), “SDM bersisi dua : sisi SD dan sisi M. dimensi pokok SD ialah kontribusinya terhadap organisasi, yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut George Gamow dalam bukunya *The Creation the Universe* (1952) yang dimaksud dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya bahkan secara ekstrim dapat dikatakan setiap orang berasal dari suatu lingkungan, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi), maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik, sosial), maupun lingkungan kesejahteraan.

Burack dan Mathys dalam *Human Resource Planning ; A Pragmatik Approach to Manpower Staffing and Development* (1987), mendefenisikan perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai :

- a. *Forecasting, mencakup perkiraan jumlah, tipe dan kualitas SDM yang dibutuhkan oleh organisasi pada suatu waktu di masa depan.*
- b. *Programing, yaitu proses dan implementasi butir satu, dengan tekanan pada pengembangan (development).*¹⁸

¹⁷Drs. H. M. Sulthon Masyud M.Pd, Drs. Moh. Khusnurdilo, M.Pd, Manajemen Pondok Pesantren, Penerbit Diva Pustaka Jakarta 2005, hal 19

1. Konsep Oprasional

Dengan dilatar belakangi dari kerangka teoritis di atas. Selanjutnya penulis merumuskan konsep operasional yang nantinya sebagai tolak ukur penulis dalam melakukan penelitian.

Aktifitas Yayasan Dar-el hikmah Kota Pekanbaru Dalam Pengembangan Sumber Daya dikatakan baik bila :

- a. Adanya aktifitas Yayasan Dar-el Hikmah dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :
 1. Adanya struktur organisasi
 2. Adanya personalia yang mengisi struktur dalam struktur tersebut.
 3. Memiliki program kerja atau aktifitas.
 4. Adanya organ, yang terdiri atas pembina, pengurus, dan pengawas (struktur Yayasan).
 5. Adanya nama dari Yayasan
 6. Adanya tujuan yang jelas dari pendirian Yayasan
 7. Memiliki program yang jelas antara yayasan ke pondok pesantren
- b. Adanya pengembangan (cara atau proses)¹⁹ sumber daya manusia
 1. Pendidikan SDM Yayasan yang kompetitif
 2. Motivasi terbaik bagi SDM Yayasan

¹⁸ Taliziduhu Ndraha, pengantar Teori Pengembangan Sumber daya manusia, PT Reneka Cipta Jakarta 2002 .

¹⁹ Menurut Drs. Husein Umar, S.E. M.M . M.B. A. Riset Pengembangan adalah riset yang dilakukan peneliti yang hendak mengetahui perkembangan lanjutan dari subyek setelah dibereikan perlakuan tertentu atau setelah kondisi tertentu. Misalnya dipakai dalam menilai kesuksesan program-program tertentu yang direncanakan, seperti program pelatihan.

3. SDM yang kreatif dan inovatif
4. Memiliki semangat kerja yang tinggi.

G. Metodologi Penelitian.

Untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, maka penulis akan menentukan metode sesuai dengan sasaran penelitian ini antara lain:

1. Lokasi Penelitian.

Adapun lokasi penelitian yang menjadi sasaran penulis adalah Yayasan Dar-el Hikmah Jl. Manyar Sakti No 12 Simpang Baru, Tampan Kota Pekanbaru.

2. Subyek dan Obyek penelitian.

Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah Pengurus dan Guru pada Yayasan Dar-el Hikmah di Kota Pekanbaru sedangkan yang menjadi obyeknya adalah Aktifitas Yayasan Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Populasi dan Sampel.

Populasi yang ada dalam penelitian ini berjumlah 125 orang Pengurus beserta guru Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru. Mengingat besarnya jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini maka yang menjadi sampel penelitian hanya Pengurus yayasan dan beberapa orang guru yang berjumlah 25 orang atau 20% dari jumlah populasi yang ada.

4. Teknik Analisa Data.

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian deskriptif kualitatif²⁰ oleh sebab itu teknik analisa data yang disajikan adalah teknik deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh disajikan apa adanya dan kemudian data tersebut di analisa dengan menggunakan kalimat tidak dalam bentuk angka.

5. Sumber Data.

a. Data Primer

Yaitu data pokok yang penulis dapatkan melalui responden atau dengan wawancara kepada responden yang menjadi sasaran penelitian penulis.

b. Data Sekunder

Yaitu data tambahan yang diperoleh dari instansi yang terkait melalui laporan-laporan dan lain-lain yang tentunya berkaitan dengan permasalahan yang penulis bahas.

6. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mengadakan pengumpulan data penulis akan menggunakan beberapa cara antara lain:

a. Interview.

Yaitu dengan mewawancarai kepada responden atau kepada orang-orang yang menjadi sasaran penulis untuk mendapatkan data yang diinginkan.

b. Observasi.

²⁰ Menurut Prof. Dr. J. S. Badudu, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Terbitan Pustaka Sinar Harapan, Jakarta. Deskriptif adalah memanfaatkan, menggambarkan, atau uraian yang bersifat naratif (menceritakan seperti pengarang pada umumnya), dan eksplotif (membeberkan). Sedangkan Kualitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada mutu.

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian terhadap fenomena yang terjadi sehubungan dengan masalah yang ada.

c. Dokumentasi.

Merupakan pencatatan pengumpulan dokumen atau berkas yang penting yang berhubungan dengan penelitian ini.

H. Sistematika Penulisan.

Dalam rangka menyusun skripsi maka penulis akan membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB. I : PENDAHULUAN.

Pada Bab ini penulis akan menjelaskan antara lain

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Alasan Pemilihan Judul
- c. Penegasan Istilah
- d. Permasalahan
- e. Tujuan dan Kegunaan Penelitian
- f. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional
- g. Metode Penelitian
- h. Sistematika Penulisan

BAB. II : GAMBARAN UMUM.

- a. Sejarah Berdirinya Yayasan Dar-el Hikmah
- b. Struktur Organisasi

- c. Aktivitas Yayasan

BAB. III : PENYAJIAN DATA.

- a. Bagaimana bentuk aktifitas yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam pengembangan sumber daya manusia?
- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah dalam pengembangan sumber daya manusia?
- c. Apa upaya yang dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-el Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?

BAB. IV : ANALISA DATA

Pada bab ini berisikan analisa data.

BAB. V : PENUTUP.

Pada Bab ini penulis akan mengambil kesimpulan dari bahasan yang penulis teliti dan memberikan saran untuk kesuksesan bersama di masa mendatang.

BAB II

GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Berdirinya Yayasan Dar-El Hikmah

Pondok pesantren ini didirikan atas rintisan Yayasan Nur Iman Pekanbaru. Cita-cita pendiriannya dikokohkan dengan adanya akte notaries tanggal 12 September 1987 No.43. Pontren ini didirikan dengan motivasi membina umat dalam bentuk sosial dan amal saleh lainnya. Tujuannya mendidik generasi muda bangsa dengan ajaran Islam secara baik. Pendiriannya dirintis semenjak tahun 1987 diawali dengan adanya wakaf sebidang tanah dari H. Abdullah yang terletak di Km.12 Jl. Manyar Sakti Simpang Baru, Pekanbaru. Pada tahun itu juga diurus izin bangunan dan pendirian sarana-sarana lainnya untuk keperluan pondok pesantren.

Namun karena tenaga manajerial yang belum memadai, maka pengerjaannya dikontrakkan kepada Akademi Koperasi Riau. Saat itu lembaga tersebut sangat membutuhkan sarana dan prasarana pendidikan. Sambil menunggu realisasi pembangunan, para pengurus mencari tenaga-tenaga pengajar. Melalui bantuan Dr. Satria Effendi M. Zein dosen Fakultas Syariah IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta, mereka menghubungi Drs. KH. Machrus Amin pimpinan pondok pesantren Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan. Di situ terwujud cita-cita mendirikan Pontren.

Pontren Darunnajah melakukan pembinaan secara langsung dengan bantuan tenaga profesional, dan kurikulum pendidikan Pondok pesantren ini mulai

menerima santri baru pada tahun ajaran 1991/1992 sebanyak 26 orang. Peresmian dilakukan Walikota Pekanbaru, pada 8 Agustus 1991. Kini Pontren memasuki usianya yang ke-10. Respon masyarakat terhadap eksistensi lembaga ini cukup membanggakan. Hal ini tergambar dari banyaknya minat orang tua yang memasukkan putra-putrinya untuk menempuh pendidikan di lembaga ini.

Kini mereka telah memiliki asrama dua tingkat, *workshop* menjahit, pertukangan kayu dan peternakan unggas. Begitu pula kegiatan santrinya mereka telah memberikan andil besar dalam mengembangkan pengetahuan keagamaan masyarakat melalui pemberian kuliah keagamaan. Terutama di daerah masing-masing santri, pengajaran baca dan tulis Al-Quran dan pengajaran ilmu-ilmu agama Islam.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, pontren memberikan kesempatan kepada para guru menambah wawasan keilmuan. Mereka diperkenankan melanjutkan studi ke perguruan tinggi. Mereka juga mengutus para guru untuk mengikuti berbagai seminar dan penataran. Prestasi mereka dapat dibanggakan, buktinya dalam beberapa perlombaan yang diselenggarakan tingkat kelurahan, kecamatan, kotamadya, propinsi, dan bahkan nasional. Mereka dapat meraih prestasi yang membanggakan. Diantaranya adalah musabaqah tilawatil qur'an santrinya beberapa kali mewakili propinsi Riau. Begitu pula dengan perlombaan Syahril Qur'an, pidato bahasa Arab-Indonesia-Inggris, fahmil Qur'an, dan cerdas cermat. Santrinya pernah menjuarai lomba pidato tingkat nasional yang diadakan Ikatan Pecinta Rethorika Indonesia (IPRI) di Jakarta.

Dalam kegiatan kepramukaan, Pontren Dar el Hikmah sudah cukup dikenal. Pada hampir setiap event, khususnya di daerah Riau, selalu menjadi yang terbaik. Bahkan pernah mengirimkan utusan ke Jambore Nasional dan Muhibah se-ASEAN. Di antara kekhususan pondok pesantren adalah dari segi penekanan pondok pesantren adalah dari segi penekanan pembelajaran pada bidang bahasa, akidah dan pendidikan guru agama/ustadz. Khusus untuk bahasa diupayakan sekuat tenaga agar para santri dapat menguasai dua bahasa asing Arab dan Inggris.

Kegiatan pendidikan dan pengajaran di Pontren dilaksanakan secara formal dengan mengacu kepada kurikulum Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional. Secara Informal mengacu pada manhaj Pontren sendiri yang disusun sesuai dengan ciri khusus dan kebutuhan. Lembaga pendidikan formal yang diselenggarakan adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Program Elektronika Industri, Sedangkan lembaga pendidikan informal adalah pengajian *salafi* (pengajian kitab), yang diajarkan setiap pagi, sore dan malam hari. Materi kitab itu antara lain adalah : fath al qarib, syarh mukhtashar jiddan (jurmiah), al waraqat, al jawahir al kalamiyah, fath al mu'min, minhaj al abidin, matan taqrib, matan bina al asas, dan ta'lim al muta'allim, serta lainnya.

Kegiatan ekstra kurikuler ditujukan untuk menunjang keberhasilan pendidikan serta berupaya mengakomodir minat dan bakat santri dengan memberikan pengalaman yang bermanfaat. Adapun kegiatan tersebut antara lain adalah keorganisasian dan kepramukaan. Pidato

Dalam tiga bahasa (Arab, Inggris dan Indonesia), tilawah dan tahfidz Al Qur'an, olahraga dan kesenian. Selain itu ada kursus-kursus, seperti menjahit, dan pertukangan kayu, serta ternak unggas. Untuk menunjang kegiatan pembelajaran mereka mengembangkan kegiatan perekonomian di bidang *agribisnis*, *home industry* dan koperasi antara lain :

- a. Perkebunan lokasi yang dikelola untuk perkebunan adalah 20 hektar, yang selanjutnya akan dikembangkan menjadi 200 hektar dengan menyelenggarakan penanaman palawija dan kayu akasia.
- b. Peternakan dan perikanan untuk ternak ini dikembangkan ayam pedaging.
- c. Industri kecil, kegiatan ini meliputi industri batu bata merah, industri tahu dan tempe.
- d. Koperasi koperasi yang didirikan ini meliputi bidang-bidang warung serba ada, simpan pinjam, warung telekomunikasi dan kegiatan ekonomi lainnya yang mendukung kegiatan agribisnis.
- e. Di bidang fisik/bangunan Pontren telah berhasil menyelesaikan pembangunan sarana pendukung utama seperti :

Masjid, asrama santri, lokal belajar, perpustakaan, dapur umum, kantin, klinik kesehatan dan sarana MCK. Dalam upaya memenuhi semua sarana dan prasarana fisik pembelajaran yang dibutuhkan laboratorium IPA, bahasa dan komputer.

**B. Struktur Organisasi Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota
Pekanbaru.**

1. Susunan Personalia Yayasan Nur Iman Ponpes Dar-El Hikmah¹.

Pendiri	:	H. Abdullah
Pengawas	:	Drs. H. Ghafar Usman, M.Si H. Alfiz Usman. SH. M.Si
Ketua Umum	:	Drs. Syamsul Bahri, AK Nur Hasana, SH (Ketua I) Ir. Amrasul, MT (Ketua II)
Sekretaris Umum	:	Sabar, BA H. Usman (Sekretaris II)
Bendahara	:	Maryati, SE
Koordinator Pembangunan	:	Ir. H. Yahya. Z
Koordinator Keuangan	:	Amran Suardi, SE
Koordinator Pendidikan	:	Drs. Dahnil Syah
Koordinator Perlengkapan	:	Ali Umar. MPd.
Koordinator Koperasi	:	Nofanerizal, MM
Koordinator Pertanian & Perkebunan	:	Ir. Suprayogi
Koordinator Perikanan & Peternakan	:	Ir. Ibnu Suhelsi
Litbang	:	Dr.Susiana Tabrani

¹ Dokumentasi, Yayasan Ponpes Dar-El Hikmah, 2006.

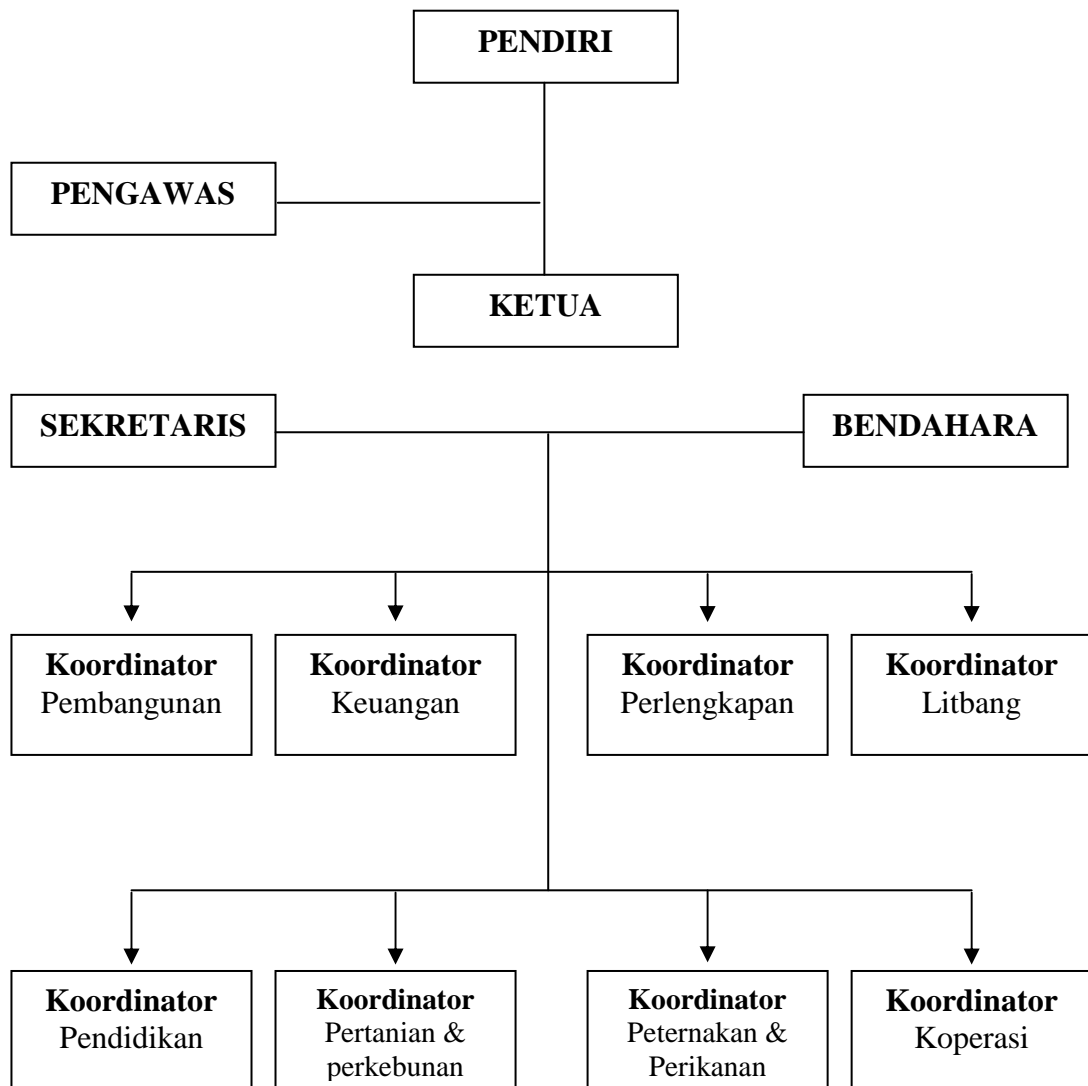
2. Susunan Personalia pondok pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru

Keputusan Yayasan Nur Iman Pekanbaru NO. 024/YNP/D-4/2007.²

Pendiri	:	H. Abdullah
Ketua Yayasan	:	Drs. Syamsul Bahri. Ak
Pimpinan Pondok	:	KH. Drs. Mukhtarullah
Pembina I	:	-
Pembina II	:	-
Komite PPDH	:	Amrasul. ST. M.M
Pengawas	:	Yayasan Nur-Iman
Sekretaris	:	H. Syamsul Hilal
Wa. Sekretaris	:	Amrullah, S.Ag
Kepala Urusan Pegawai	:	Rohana
K.A. Tata Usaha	:	Jhon Hendri
K.A. Keuangan	:	Maryati
K.A. Inventaris	:	Ali Umar, AMd.
K.A. Subsidi Pengetikan	:	Mulia Sufitriani
K.A. Subsidi Arsip Data Dokumentasi	:	Nasran
K.A. Subsidi penerimaan S.P.P (P.A)	:	Nurlita
KA. Subsidi Tata Usaha Pondok		
KA. Subsidi YM/ASS	:	-
KA. Subsidi Pembukuan	:	Nuryani
KA. Subsidi Laporan	:	Nuryani
KA. Subsidi Kebersihan	:	Surupi
KA. Subsidi Penerangan	:	Sarwan
KA. MTs Darul Hikmah	:	Harun, S.Ag, Spd.
Waka Bidang kurikulum	:	Drs. Siti Rafiah

² Dokumentasi, Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru, 2007.

Waka Bidang Kesiswaan	:	A.Fauzi Mustafa, S.Ag
Kasubsi Labor IPA	:	Nurhasana, Spd.
Wali Kelas		
KA. MA Darul Hikmah	:	Hikmatullah, S.Ag
Waka Bidang Kurikulum	:	Yulia Herawati, S.Ag
Waka Bidang Kesiswaan	:	Yasmar, S.Sos.I
Kasubsi labor IPA	:	Dian Restuti, S.Pd.I
Kejur IPS/IPA	:	Ardiana, Spd.
Wali Kelas		
KA. SMK Darul Hikmah	:	Drs. Buhyana
Waka Bidang Kurikulum	:	Beni Gustinal, Spd.
Waka Bdag Kesiswaan	:	Mahdi, S.Ag
Kasi Labor Elektro	:	Herman Fahrizal
Kejuruan Elektro	:	Yulman, Spd
Wali Kelas		



Gambar 1

Struktur Yayasan Nur Iman Pondok Pesantren Dar-El Hikmah³

³ Dokumentasi, Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru, 2006.

C. Aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah

1. Aktifitas Pondok Pesantren.

Pondok pesantren (Ponpes) Dar El Hikmah, nama yang tidak asing lagi di telinga warga Kota Pekanbaru bahkan Provinsi Riau. Sebab, selain sudah berdiri cukup lama, tepatnya 8 Agustus 1991 silam, ponpes ini pun sudah banyak berkiprah dan mengukir prestasi baik lokal maupun nasional. Ahad (27/8) pagi ini ponpes yang didirikan oleh H Abdullah akan melangsungkan helat perayaan Hari Lahir (Harlah) ke-15.

Dalam bincang-bincang bersama Riau Pos, Sabtu (26/8) di Ponpes Dar El Hikmah, Jalan Manyar Sakti, Panam Pekanbaru H Abdullah sangat bersemangat bercerita tentang perjalanan ponpes yang didirikannya itu. Didampingi Ketua Yayasan Nur Iman Syamsul Bahri AK yang membawahi ponpes tersebut, ia bercerita banyak tentang proses pendirian, perjalanan, dan ke depan.

Menurut pria kelahiran Rantau Panjang, Siak Hulu, Kabupaten Kampar, 3 Mei 1937 ini tujuan awal pendirian ponpes tersebut didasari oleh semangat ingin menyumbangkan pikiran dan harta dalam membantu pemerintah untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada generasi muda. "Dengan modal keyakinan dan keinginan kuat, saya hibahkanlah lahan seluas enam hektar di lokasi ini. Didirikanlah waktu itu enam lokal, kantor dan musalla. Dari situlah awalnya pondok pesantren ini," jelasnya. "Ketika itu tahun 1987," katanya mengingat.

Dalam perjalanannya, upaya H Abdullah dan keluarganya ini rupanya tidak begitu mulus. Bangunan sudah ada, tetapi tenaga guru dan murid belum diketahui dari mana asalnya. Untunglah atas bantuan Prof DR Satria Effendi, yang

juga anak jati Riau, di IAIN Syarif Hidayatullah, Jakarta bisa dijalin kerja sama. Pendek cerita, akhirnya untuk mendatangkan guru dilakukan kerja sama dengan Ponpes Darun Najah dan Ponpes Gontor. Sedangkan muridnya waktu itu Satu persoalan terpecahkan, muncul lagi masalah baru, pendidikan seperti apa yang akan dijalankan di ponpes ini? Akhirnya kata H Abdullah, ketika itu dilakukanlah seminar untuk mencari format pembelajaran tersebut. Dia menyebut beberapa nama yang berjasa ketika itu, diantaranya Prof H Suwardi MS, Prof DR Satria Effendi, dan Marus Amin dari Ponpes Darun Najah.

“Setelah diadakan seminar, didapatkan rumusan arah pembelajaran di pondok kita ini. Arahnya adalah mencetak kaderisasi muda, beriman, bertakwa, berkualitas dan mampu mandiri,” ungkapnya. Dan, tepat pada 8 Agustus 1991 diresmikanlah Ponpes Dar El Hikmah oleh Wali Kota Pekanbaru Drs Usman Efendi Affan, dan hingga kini tiap tahun tanggal tersebut menjadi tanggal bersejarah bagi ponpes ini.

Atas dasar arah ini pulalah, pada tahun 1998 didirikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di ponpes ini. Menurut Syamsul Bahri AK, saat ini sudah ada tiga workshop, yaitu workshop jahit menjahit, pertukangan dan peternakan. “Ya, ini adalah bagian dari upaya mengemban arah tadi, bagaimana bisa mandiri,” ujarnya.

Berkat kesungguhan dari seluruh civitas pondok, sekarang ponpes ini sudah berkembang pesat. Buktinya, kalau diawal-awal berdiri jumlah guru baru 4

orang sekarang sudah 172 orang. Sedangkan jumlah murid, dulu diawal hanya 26 orang sekarang sudah mencapai 1.450 orang⁴.

2. Rayakan Harlah.

Hari lahir atau ulang tahun selalu menjadi hari bahagia dan bersejarah dalam hidup. Begitu juga bagi Pondok Pesantren Dar El Hikmah. Ahad (27/8) pagi ini, seluruh civitas ponpes akan bergembira merayakan Harlah ke-16, yang akan dipusatkan di lingkungan Ponpes Dar El Hikmah, Panam. Menurut Wakil Pimpinan III Rahmat Wahyudin SAg, pihaknya akan meluncurkan VCD Shalawat pada saat perayaan hari ini. "Ini adalah kado Harlah kita tahun ini. Kita harapkan VCD ini akan bermanfaat nantinya," kata Rahmat.

Acara yang dimulai pukul 08.00 WIB dan akan berakhir sekitar pukul 11.00 WIB itu juga akan dimeriahkan dengan berbagai pertunjukan kebolehan para siswa-siswi ponpes. Sabtu (26/8) malam tadi, para pengisi acara sudah mempersiapkan diri dan melakukan gladi bersih, agar acara berjalan sukses. RABU (6/9) kemarin Dai'ah asal Riau Nila Lucky yang tampil di Audisi titian Dai'ah pukul 13.30 WIB di TPI. Penampilan perdana Nela, duta dari Riau ini cukup menarik antusias penonton, sebab penampilannya pertama kali di televisi ini sangat memukau dan maksimal.

Dengan penampilan yang memukau ini membuatnya mendapat nilai 1060 yang diberikan oleh para dewan hakim pada saat itu, dan berdasarkan hasil polling SMS yang diperoleh Nela hingga akhir audensi Dai'ah kemarin nilai menduduki

⁴ Riau Pos, Perjalanan Pesantren Dar-El Hikmah, Minggu, 27 Agustus 2006

peringkat dua. “Saya ucapkan ribuan terima kasih seluruh masyarakat Indonesia yang mengirimkan SMS untuk Nela, dan paling utama untuk seluruh masyarakat Riau, dan juga kepada pemimpin dan juga teman Nella di Pondok Pesantren Darel Hikmah yang senantiasa memberikan semangat kepada saya untuk tampil baik hari ini, “ ujar Nela lucky kepada Riau Pos Selasa (6/9) melalui ponselnya kemarin.

Akan tetapi semua ini tidak akan berarti, jika tidak ada dukungan dari seluruh lapisan masyarakat. Untuk itu, kata Nela, sangat diharapkan bukan saat ini saja dukungan dari semua elemen masyarakat baik dari pemerintah Provinsi Riau maupun dari Pemda tingkat dua yang ada untuk mendukungnya akan tetapi seterusnya mulai saat hingga penampilannya berikutnya mengirimkan SMS Buatnya.

Sebab SMS dari teman, kerabat elemen masyarakat Indonesia dan terutama Riau, itu sangat menentukan tetap bertahannya Nela hari ini, dengan dukungan tersebut saya saat ini bisa tampil di Mimbar Dai berikutnya, sekali mohon dukungannya, saya adalah milik anda semua, “ ujarnya. Untuk itu, harapnya, jangan lupa ketik DAIAH spasi Nela kirim ke 6288. “Itu merupakan harapan Nela untuk tampil berikutnya, dan membawa nama Riau diajang nasional, dukung ya, dan SMS nya yang kuharapkan , “harapnya.

Sementara itu, Pemimpin Pondok Pesantren Darel Hikmah Syekh H Abdullah mengatakan, pihaknya sangat berterima kasih atas dukungan dari semua pihak baik Pemprov, Pemko dan Pemda dan juga seluruh elemen masyarakat yang mendukung Nela untuk tetap tampil di mibar dai berikutnya. Selain pimpinan Pondok Pesantren Darel Hikmah, Rahmat Wahyudin yang merupakan koordinator

Nela di Riau saat ini mengatakan, ia merasa sukur Alhamdulillah atas masuknya Nela ke Mimbar Dai'ah, ini semua merupakan dukungan dari semua elemen masyarakat. "Untuk itu saya mengharapkan dukungan ini tidak hanya berakhir disini akan tetapi seterusnya sehingga Nela bisa masuk dalam Kubah Dai'ah, dengan begitu tetap bisa membawa nama Riau kepenampilannya berikutnya, hidup Riau" ujarnya⁵.

⁵ Internet, Perjalanan Pesantren Dar El Hikmah, 13 September 2006.

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. Bagaimana Aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pondok pesantren Dar-El Hikmah merupakan sebuah tempat untuk menuntut ilmu yang ada di Kota Pekanbaru. Pondok pesantren yang berdiri dibawah naungan Yayasan Nur Iman Kota Pekanbaru tersebut bergerak di bidang pendidikan dan ketrampilan para santri yang berada di dalam lingkungan pondok tersebut. Dalam lingkungan pondok tersebut ada personalia-personalia yang mengisi struktur kepengurusan baik yayasan maupun pondok Pesantren Dar-El Hikmah tersebut.

Adanya personalia tersebut selaras dengan apa yang penulis peroleh setelah mewawancarai oleh salah seorang pengurus pondok pesantren tersebut yaitu Nur Hasanah, SH (Ketua I Yayasan Nur Iman) yang menerangkan bahwa struktur Yayasan Nur Iman dan Pondok Pesantren telah dibuat berdasarkan hasil musyawarah bersama antara pihak yayasan dan pondok pesantren¹.

Dalam struktur tersebut ditempatkan oleh orang-orang yang mampu bertanggung jawab dan memiliki skill khusus sesuai bidang masing-masing. Adanya personalia-personalia tersebut memudahkan yayasan dalam mengendalikan aktivitas Pondok Pesantren Dar-El Hikmah. Dengan demikian setiap aktivitas yayasan pondok pesantren dapat disatukan menjadi kesatuan yang

¹ Wawancara, 16 Juli 2008

utuh untuk membentuk dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan tersebut².

Kemudian mengenai program kerja yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Dar-El Hikmah tersebut diungkapkan oleh Ketua Pondok Pesantren yaitu Bapak Sabar, BA (Sekretaris I Yayasan Nur Iman) yang menerangkan bahwa program kerja yang dibuat dimusyawarahkan tersebut dahulu melibatkan komponen yayasan dan pondok pesantren. Dengan menghadirkan pengurus-pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah memudahkan pembentukan program kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek³.

Penetapan program kerja didasarkan kesepakatan yang jelas antara setiap pengurus agar terarah dengan baik. Melalui kesepakatan itu didasarkan pada anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yayasan untuk meluruskan jalannya aktifitas serta mengarahkan program kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah.

Hal ini bisa diperhatikan melalui dokumentasi yang ada pada bagian arsip data dan dokumentasi pondok pesantren mengenai perjalanan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah hingga sekarang. Secara tidak langsung dapat dikatakan mengenai adanya struktur beserta personalia yang mengisi struktur tersebut adalah benar. Melalui dokumentasi tersebut dapat menjadi bukti bahwa bentuk struktur dan kepengurusan tergambar dengan jelas.

Secara umum aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah melibatkan beberapa poin dasar yang mengacu pada pokok pembelajaran wajib

² Wawancara, 16 Juli 2008

³ Wawancara, 16 Juli 2008

sebagai kegiatan rutin Pondok Pesantren. Namun demikian pengembangan sumber daya tersebut tercermin dalam pengelolaan pembelajaran yang telah diatur dan diterapkan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah kepada santrinya.

Adapun aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah secara rinci dapat kita lihat sebagai berikut⁴ :

1. Inventarisir :

- a. Pencacah
- b. Massa/Volume

Inventarisir disini mencakup dua aspek, yang pertama pencacah, yaitu mendata dan memeriksa seluruh inventaris atau sarana prasarana yang berhubungan dengan yayasan dan pondok pesantren Darel Hikmah. Melalui kegiatan pencacah ini dapat melihat langsung bagaimana kondisi fasilitas yang ada dan tercatat dalam administrasi hak milik yayasan pondok pesantren.

Kemudian massa/ volume perlu didata karena hal ini sangat mendukung dalam proses legalitas dan persiapan sebuah yayasan untuk menjalin kerjasama yang baik dengan pihak lain, segala bentuk inventaris yang telah didata jumlah yang ada, hilang atau rusak harus diketahui agar mudah untuk pengurusan administrasi dikemudian hari. Kemudian, untuk pondok pesantren sangat mendukung dalam proses pembelajaran di pondok dan juga lingkungan yang ada di sekitarnya.

⁴ Dokumentasi, Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Himah Kota Pekanbaru 2008.

2. Ka. Tata Usaha :

Kepala tata usaha sangat memegang peranan penting dalam proses administrasi karena letak administrasi mutlak ada di tangan Kepala tata usaha dalam menata segala bentuk urusan yang berhubungan dengan administrasi atau surat menyurat pondok Pesantren Dar El Hikmah. Melalui kerja yang dilakukan oleh tata usaha maka semua program kerja yang ada disusun dengan baik melalui proses administrasi yang tertib.

Menurut kepala Tata Usaha Pondok Pesantren Da-El Hikmah yaitu Bapak Jhon Hendri yang mengawasi administrasi pondok pesantren Dar-El Hikmah adalah ketua yayasan, maka dapat mengecek langsung administrasi-administrasi pondok yang meliputi 6 administrasi pokok untuk lingkungan pondok pesantren yaitu⁵ :

- a. Administrasi Pondok
- b. Adminisrasi MA
- c. Administrasi SMK
- d. Administrasi MTs
- e. Administrasi SD
- f. Administrasi TK

Administrasi pondok berhubungan langsung dengan yayasan dalam hal ini administrasi tata kantor dan kerja harian pondok pesantren baik program jangka pendek dan jangka panjang. Program kerja jangka pendek yang dibuat oleh

⁵ Wawancara, 25 Agustus 2008

pondok pesantren meliputi hal yang bersifat rutin yang menjadi aktivitas utama pondok pesantren.

Menurut Khairul Amri (Tata Usaha SD Pondok Peantren Dar-El Hikmah) administrasi pondok ini pada umumnya bersifat stabil dan hanya mengalami perubahan-perubahan secara bertahap setelah ada perubahan tata administrasi secara global di lingkungan pondok pesantren seluruh Indonesia. Pondok Pesantren Dar-El Hikmah sebagai salah satu lembaga Pendidikan Islam yang berdiri di Pekanbaru juga mengambil andil dalam proses peningkatan sumber daya manusia lewat proses belajar mengajar⁶.

Administrasi Madrasah Aliyah merupakan administrasi yang berhubungan langsung untuk sekolah lanjutan tingkat atas yang setara dengan SMA, administrasi MA juga menyelesaikan administrasi secara detail mulai administrasi yang berhubungan dengan kelas, tata ruang dan kantor yang langsung dipegang oleh Kepala Madrasah dan Tata Usaha tingkat Madrasah Aliyah.

Administrasi SMK merupakan administrasi sekolah menengah kejuruan yang berhubungan dengan administrasi teknik lewat akreditasi sekolah dan setiap jurusan-jurusan yang ada dalam lingkungan SMK tersebut. Sebagai sebuah pondok pesantren yang juga mendirikan SMK untuk meningkatkan mutu kualitas belajar dan sumber daya manusia, Dar-El Himah juga memiliki santri yang berkualitas dan berprestasi.

Administrasi MTs sebagai Madrasah Tsanawiyah untuk tingkat lanjutan pertama setelah Sekolah Dasar maupun Madrasah Islam. pada umumnya

⁶ Wawancara , 16 Juli 2008

administrasi tingkat MTs agak sedikit rumit karena ia berhubungan dengan penentuan jenjang belajar siswa untuk melanjutkan pembelajaran ke tingkat menengah atas. Hal ini menjadikan poin-poin tertentu dalam mendukung akreditasi madrasah untuk status pengakuan secara legal dan terdaftar menurut status pengesahan.

Adminmistrasi SD pada umumnya terus mengikut tata administrasi baku yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan karena jangkau untuk tingkat SD dan SMK yang ada di lingkungan pondok pesantren tetap di bawah naungan Dinas Pendidikan meskipun secara adminitrasi masih status lingkungan pondok pesantren Dar El Hikmah.

3. Keuangan.

Masalah keuangan merupakan hal yang sangat fundamental dalam tata pembiayaan sebuah yayasan dan pondok pesantren. Pentingnya dana dalam proses pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia sangat mendukung proses belajar mengajar, administrasi, kemenejerial pondok pesantren. Ketika pembiayaan mengalami masalah maka seluruh komponen yang bergerak di bidang pendidikan akan terhambat.

Tugas-tugas keuangan yang telah diprogram oleh pondok pesantren adalah sebagai berikut :

- a. Penerimaan SPP Putra
- b. Penerimaan SPP Putri
- c. Pembukuan/Laporan KU

d. Juru Bayar

e. Bendahara.

Menurut Ibu Mariati, SE (Bendahara Yayasan Nur Iman) penerimaan SPP Putra dan SPP Putri langsung dikoordinir oleh bendaharawan masing-masing sekolah atau madrasah yang terbentuk oleh pengurus yayasan untuk memungut dana SPP Putra dan Putri. Tujuan pengutan SPP adalah untuk menunjang proses pembangunan dan operasional sekolah serta pondok pesantren. Melalui proses pembayaran SPP tersebut merupakan tahap awal untuk melangkah maju dalam meneruskan sesuatu hal interent pondok agar tetap konsisten pada tujuan awal mencapai visi dan misi pendirian pondok pesantren Dar El Hikmah⁷.

Pembukuan keuangan, Pembukuan laporan keuangan baik pondok pesantren maupun administrasi keuangan madrasah dan sekolah langsung ditangani oleh masing-masing kepala sekolah dan bendahara sekolah. Sementara keuangan pondok tetap dikelola oleh pimpinan pondok dan bendahara dan beberapa anggota. Menurut Bapak Drs. Dahnil Syah selaku pimpinan pondok pesantren Dar El Hikmah kebijakan masalah laporan keuangan diatur dalam peraturan pondok pesantren⁸.

Tugas pimpinan sebagai leader tetap tidak terlepas pada proses pertanggung jawaban pada masa jabatan yang akan dilakukan secara struktural dan terlaksana dengan baik. Untuk itu kerjasama dari berbagai pihak sangat mendukung proses pembangunan pondok secara menyeluruh dan pengembangan sumber daya manusia bisa berjalan dengan lancar.

⁷ Wawancara, 17 Juli 2008

⁸ Wawancara, 17 Juli 2008

Melalui pembukuan tadi akan mudah penataan keuangan, ketika ada audit tentang keuangan pondok pesantren maka pimpinan dan bendaharawan pondok pesantren Dar El Hikmah mempermudah proses pengenalan dan sosialisasi pondok secara transparan

Juru bayar yang ada dalam lingkungan pondok pesantren Dar El Hikmah mengacu pada bendaharawan yang memegang keuangan pondok. Ketika ada hubungan luar dalam konteks pembiayaan yang berhubungan dengan pondok maka juru bayar menjadi konsultan langsung yang merundingkan masalah harga. Kemudian pembiayaan gaji termasuk pinjaman guru dan pegawai mengarah pada juru bayar.

Tugas bendahara pada umumnya mengacu pada mengatur dan mengelola keuangan secara optimal agar pembiayaan tetap pada posisi statis dan berkembang secara sehat di dalam lingkungan pondok. Kemudian tugas bendahara juga membuat laporan arus kas baik asset yayasan, pondok dan asset secara menyeluruh.

Bendahara memegang peranan penting dalam proses pemungutan keuangan wajib yang dipungut melalui iuran dan uang pembangunan serta menjalin MOU atau kerjasama dengan pihak luar dan donator tetap pondok pesantren.

2. Kepegawaian

Dalam menjalankan tugas pokok dan program kerja pondok pesantren serta mencapai visi dan misi, maka dibutuhkan tenaga-tenaga professional untuk menjalankan kewajiban tersebut. Adapun kewajiban tersebut langsung diawasi

oleh yayasan. Adapun strategi pelaksanaan yang dilakukan oleh pondok pesantren bagi pegawai di lingkungan pondok dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Administrasi Pegawai
- b. Pormasi Pegawai
- c. Ketrampilan Pegawai
- d. Kartu Pegawai
- e. Perlengkapan/Sarana Kerja.

5. Ka. Bidang Umum/ R.T

Kemudian Kepala Bidang Umum Pondok Pesantren Dar El Hikmah yaitu melaksanakan tugas-tugas pendukung sarana dan prasarana pondok. Adapun tugas-tugas Kepala Bidang Umum Pondok Pesantren Dar El Hikmah dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Pembangunan
- b. Listrik
- c. MCK
- d. Kamling
- e. Dapur Umum
- f. Kebersihan/Pertamanan
- g. Rehabilitasi
- h. Asrama

Mengelola dan memelihara lingkungan pondok mulai dari pembangunan yang ada, rusak, dan direnovasi perlu pengecekan secara berkala yaitu 3 bulan sekali. Listrik, daya, kapasitas dan penggunaan dalam setiap bulannya.

Penghematan listrik secara berkala akan menguntungkan banyak orang dalam penggunaan listrik sesuai dengan yang dibutuhkan.

Adanya MCK, persediaan air sangat membantu proses pengaliran air secara baik. Kebersihan dan kenyamanan MCK Pondok sangat mendukung kualitas pondok dan kesuksesan sekolah. Kemudian keamanan lingkungan sangat mendukung proses pembelajaran di Pondok pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru. Pengamanan tersebut gunanya untuk menjaga dan memelihara lingkungan yang dibantu oleh Satpam dan Santri Pondok Pesantren.

Dapur umum yang diadakan oleh Pondok Pesantren sangat membantu Santri serta masyarakat sekitar yang ada di lingkungan Pondok Pesantren. Melalui pemberdayaan Pondok secara maksimal maka Pondok Pesantren juga ada pertamanan dan menjaga kebersihan pondok untuk seluruh wilayah Pondok Pesantren Dar-El Hikmah.

Rehabilitasi bangunan fisik yang mendukung proses aktivitas Pondok Pesantren sangat penting. Karena melalui rehabilitasi tersebut ada perbaikan-perbaikan yang dilakukan akan memberikan dampak positif dalam realitas pembangunan di Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru. Kemudian adanya asrama Putra dan Putri mempermudah para Pengurus Pondok Pesantren mengontrol dan mengarahkan santri untuk proses belajar mengajar.

6. Ka. Bidang Keagamaan

Kemudian kepala bidang keagamaan juga memiliki tugas penting yang merealisasikan program-program keagamaan yang mendorong proses pembinaan

santri secara mendalam tentang pendalaman ilmu agama dan praktek. Diantaranya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. BP
- b. Kitab Kuning
- c. Takmir
- d. Dakwah
- e. Dll

Bimbingan penyuluhan merupakan bimbingan khusus untuk mengarahkan santri kepada arah yang baik melalui bimbingan psikologis santri dalam menghadapi proses belajar mengajar dan menunaikan aktivitas Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru. Bimbingan penyuluhan diletakkan pada pembiasaan khusus bagi santri yang menghadapi persoalan – persoalan pribadi yang sulit untuk diselesaikan secara baik.

Pengajian kitab kuning merupakan bagian pokok pengkajian dan pembelajaran wajib keagamaan bagi santri untuk memperdalam bahasa arab dan bidangnya. Dan penempatan santri juga berfungsi sebagai takmir untuk meramaikan suasana ibadah di Pondok Pesantren. Pengajian yang diajarkan di Masjid dan Takmir dengan pemberdayaan santri sangat efisien.

Adanya dakwah serta pelatihan santri lewat kultum dan safari ramadhan juga mendukung proses dakwah yang diembankan oleh Pengurus Pondok dan Santri Pondok Pesantren Dar-El Hikmah.

7. Ka. Bidang Pendidikan

Kepala bidang pendidikan merupakan penanggung jawab serta mengkoordinir tugas dengan penuh tanggung jawab. Diantara tanggung jawab tersebut mengurus segala bentuk administrasi Pondok Pesantren Dar-El Hikmah, dapat dilihat sebagai berikut :

- a. TK
- b. SD
- c. MTs
- d. MA
- e. SMK
- f. Laboratorium IPA
- g. Jurusan

Menurut Bapak Djefri E (selaku kepala Bidang Pendidikan), menata dan menjalankan seluruh administrasi bidang pendidikan merupakan hal yang rumit dan dijalankan secara perlahan dan hati-hati. Karena segala sesuatu yang berhubungan dengan pondok harus ada kerjasama yang baik antara semua komponen Pengurus Pondok Pesantren Dar-El Hikmah⁹.

8. Ka. Bidang Kesantrian/Asrama

Kemudian di bidang Kesantrian juga mengelola segala bentuk fasilitas yang mendukung proses belajar santri di lingkungan pondok diantaranya :

- a. OSDH
- b. Menjahit

⁹ Wawancara, 17 Juli 2008

- c. Komputer
- d. Bahasa
- e. Klinik
- f. Mebel
- g. Asrama Putri
- h. Keamanan Santri
- i. Rumah Makan

Menurut Bapak Yasmara, S.Sos.I (selaku Kasi Asrama) melalui prasarana pendukung yang ada sangat menunjang Pondok Pesantren dan santri untuk meraih hal terbaik untuk pendidikan. Persediaan yang diadakan pengurus adalah usaha yang dilakukan untuk memfasilitasi Pondok Pesantren Dar-El Hikmah dalam meningkatkan mutu kualitas Santri dan Pengurus¹⁰.

9. Ka. Bidang Minat & Bakat

Untuk pengembangan minat dan bakat Santri Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru, maka Pengurus Yayasan Pondok Pesantren mengadakan program-program yang bisa menumbuhkan semangat motivasi untuk berkreasi dan aktif diberbagai bidang untuk pengembangan diri secara mandiri dan terampil sebagai peserta didik. Adapun program tersebut adalah :

- a. Humas
- b. Muhadharoh
- c. Tahfiz
- d. Pramuka

¹⁰ Wawancara, 19 Juli 2008

- e. Tata Boga
- f. Bela Diri
- g. Orkes.

Menurut Bapak Yasri, S.Sos.I (Kasi Orkes) pengembangan minat tersebut terus berkelanjutan hingga saat ini dan masih aktif serta diikuti oleh sebagian besar santri Pondok Pesantren Dar-El Hikmah¹¹.

B. Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Faktor Pendukung

a. Keaktifan Pengurus Yayasan

Pengurus merupakan ujung tombak dari pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi, begitu juga dengan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru pengurus pondok pesantren aktif bergerak mencari terobosan-terobosan baru untuk menciptakan hal terbaik buat orang lain. Untuk meraih hal tersebut melalui sebuah institusi pendidikan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Secara khusus kehadiran pengurus Yayasan Pondok Pesantren sangat berarti dalam proses komunikasi antar pengurus. Dengan terjalinnya tali persaudaraan yang kukuh di antara pengurus memang menjadi contoh tauladan bagi para anggota yang nantinya akan menggantikan kedudukan pengurus yang ada dan berterusan hingga saat ini.

¹¹ Wawancara, 19 Juli 2008

Sebagai pengurus pondok yang memegang amanah, mereka bukan hanya menyampaikan pesan pendidikan, dakwah dan moral dalam sebuah pemikiran, namun dalam hidup di sekitar lingkungan mereka tetap menjadi tauladan yang baik bagi masyarakat. Untuk itu program kerja yang sangat mendukung persaudaraan tetap berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru.

b. Perkembangan Ilmu dan Teknologi

Pentingnya pemberdayaan teknologi saat ini merupakan hal mutlak yang harus ada dalam setiap diri pengurus dan santri. Adanya fasilitas yang mencukupi dibidang teknologi menjadikan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah bisa bertahan dan masih exist hingga saat ini, seakan tampak dalam bersama kompetensi dengan lembaga-lembaga pendidikan lain yang ada di Kota Pekanbaru.

Seiring dengan kemajuan zaman pada masa ini, dibutuhkan teknologi yang nantinya menjadi media pembelajaran dan metode terbaik bagi para pengurus yang melakukan tanggung jawab dan kerja yang optimal sebagai tenaga pendidik, pengembangan amanah dan penerus generasi dakwah.

Bagi para santri yang telah memperoleh ilmu dan teknologi di pondok pesantren dengan guru-guru pengajar dan bimbingan khusus dibidang pengembangan minat dan bakat untuk meningkatkan kreativitas anak bangsa dan mutu pendidikan semakin membaik.

Teknologi berjalan dengan pesat mengikuti arus perkembangan, agar tetap exist dengan pembaharuan yang positif dan menguntungkan banyak pihak.

Apabila pengurus dan anggota Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru menguasai dunia teknologi maka akan mempermudah jalannya proses pendidikan dan dakwah dengan memanfaatkan teknologi terkini sebagai media pembelajaran dan dakwah.

Dari jarak jauh saja para pengurus dapat memperoleh informasi yang akurat dan dapat menjadi panduan dalam melanjutkan perjuangan Yayasan. Sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan Bapak H. Usman sebagai (Sekretaris II) Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru sudah menguasai teknologi terkini baik dalam menguasai dunia pendidikan dan dakwah serta bisa mengembangkan pendidikan dengan baik diberbagai bidang¹².

c. Kerjasama yang baik

Sebagai sebuah institusi pendidikan yang ada, Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah juga melakukan peran untuk menjalin kerjasama yang baik dengan berbagai pihak luar. Adanya kerjasama yang dilakukan oleh Pengurus mempersiapkan pondok pesantren Dar-El Hikmah mendapat kesempatan untuk berprestasi.

Menurut Bapak Irwan Syah (Kasi Dakwah) kerjasama bukan hanya dilakukan di lingkungan Pondok Pesantren tapi dibidang kreatifitas santri sehingga, hingga saat ini para santri banyak mendapat prestasi diberbagai bidang untuk bersaing dengan sekolah-sekolah yang ada di Kota Pekanbaru. Dengan

¹² Wawancara, 25 Agustus 2008

kerjasama tersebut santri memiliki peluang untuk melakukan hal terbaik untuk Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah¹³.

2. Faktor Penghambat

a. Keterbatasan Dana

Meskipun sebagian besar program kerja dan aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru berjalan dengan lancar namun masih ada kegiatan yang belum berjalan secara maksimal dikarenakan kekurangan dana. Dana merupakan faktor yang sangat menentukan dalam membuat sebuah program kerja yang memiliki tujuan khusus dan bisa memberi kemaslahatan bagi orang banyak.

Setelah melihat kondisi yang ada pada Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru berdasarkan laporan pertanggung jawaban masih banyak kegiatan yang tidak bisa berjalan karena membutuhkan dana yang cukup besar.

b. Masuknya Budaya Negatif.

Pengaruh budaya luar yang negatif dan bertentangan dengan falsafah, kepribadian dan nilai-nilai moral dan Islam terutama yang melanda generasi muda seperti sekularisme, liberalisme, individualisme, athisme dan lain-lain yang bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila sebagai akibat laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya komunikasi dan penyebaran informasi yang semakin canggih dan sulit dikontrol. Masalah-masalah tersebut di atas mengandung implikasi sosial yang mengandung terjadinya kerawanan sosial

¹³ Wawancara, 19 Agustus 2008

sehingga dapat membahayakan stabilitas nasional bahkan ketahanan nasional bangsa.

Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah telah berusaha semaksimal mungkin namun masih sulit membendung budaya-budaya yang bisa merusak moral generasi muda, khususnya para anak sekolah yang masih labil dengan kondisi trend masa kini.

c. Kurangnya Perhatian

Melihat berbagai permasalahan yang menjadi ancaman, tantangan dan hambatan dan gangguan maka diperlukan adanya partisipasi masyarakat dalam mewujudkan Visi Misi Riau 2020. kemudian hal yang dimaksud yaitu pihak pemerintah yang semestinya harus tegas dalam menangani kasus-kasus kejahatan yang terjadi di Kota Pekanbaru.

Kurangnya perhatian pemerintah terhadap para ulama menumbuhkan persoalan baru yang sangat mengkhawatirkan bagi pihak-pihak yang mengambil berat persoalan bangsa dan agama apalagi di Kota Pekanbaru. Masuknya budaya asing yang merusak moral bangsa di tanah melayu yang bernuansakan Islam adalah asimilasi budaya yang kurang sihat karena tidak ada filtrasi terhadap budaya luar yang membawa idieologi tertentu dan kemungkinan besar dapat menghancurkan masa depan bangsa.

C. Upaya Yang Dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia?

Tentang upaya yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia mengacu kepada pendidikan SDM Yayasan Pondok Pesantren yang kompetitif. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh salah seorang pengurus Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru yaitu Bapak Drs. Danil Syah menerangkan bahwa usaha yang dilakukan Yayasan dalam melakukan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melibatkan berbagai pihak baik Pengurus Yayasan yang harus bekerja keras untuk mempertahankan nama baik Yayasan dalam memimpin Pondok Pesantren Dar-El Hikmah¹⁴.

Begitu juga dengan Pondok Pesantren sendiri yang terdiri dari banyak orang yang melibatkan unsur-unsur pendidikan dalam memacu pertumbuhan kualitas Sumber Daya manusia yang sehat diantaranya :

1. Pendidikan SDM Yayasan yang kompetitif
2. Motivasi terbaik bagi SDM Yayasan
3. SDM yang kreatif dan inovatif
4. Memiliki semangat kerja yang tinggi.¹⁵

Pendidikan SDM yayasan perlu persiapan matang dan realisasi yang aktual sehingga ada persaingan kompetitif dengan institusi-institusi pendidikan yang lain. Persiapan tersebut sudah mutlak dijalankan oleh Pengurus dan Santri agar tercipta inovasi baru di berbagai bidang. Diantaranya bidang pendidikan, budaya,

¹⁴ Wawancara, 25 Agustus 2008

¹⁵ Yayasan Pondok Pesantren Dar-El himah, Dokumentasi, Pekanbaru, 2007

sosial, ekonomi, agama dan bidang-bidang lain yang mendukung daya saing yang kompetitif untuk Pondok Pesantren Dar-El Hikmah.

Adanya motivasi dari pimpinan sangat menunjang kemampuan individual dan struktural komponen yang ada pada Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah sangat baik. Motivasi yang positif selalu diberikan kepada para anggota Pengurus, Staff dan Santri Pondok Pesantren Dar-El Hikmah. Melalui motivasi tersebut ada peran serta terbaik mencapai tujuan bersama dan mengejar cita-cita sukses masa depan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru.

Sumber Daya Manusia yang kreatif adalah harapan semua orang dan semua pihak termasuk ulama dan pemerintah. Perlunya pandangan serta kreatifitas dari Pengurus Yayasan dan Santri Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru adalah harapan ke depan semua individu. Inovasi tercepat dalam membentuk pembaharuan secara global diberbagai bidang, sehingga tingkat pendidikan dan dakwah terus berjalan hingga saat ini.

Pentingnya semangat kerja yang tinggi sangat mendukung proses pembelajaran dengan baik. Ketika semangat tersebut mengalir dengan baik dalam hati dan jiwa yang ikhlas maka semua kegiatan yang dilakukan akan berhasil dan sukses dengan gemilang.

BAB IV

ANALISA DATA

A. Bagaimana Aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Faktor utama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah manusia. Ia merupakan asset termahal dan terpenting. Ibaratnya manusia merupakan urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensinya sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukung. Jadi, tidak heran jika sumber daya manusia akan terus relevan ditempatkan pada sentral organisasi.

Sumber Daya Manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kualitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kuantitas menyangkut masalah mutu dari Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik yang menyangkut kesempatan kerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya.

Dalam perspektif Islam, pengembangan Sumber Daya manusia merupakan suatu keharusan, artinya Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berbeda pada posisi yang terhormat. Secara umum pengembangan Sumber Daya Manusia lebih banyak dikaitkan dengan industrialisasi dan prospek pengembangan ekonomi dengan standarisasi memiliki arah yang jelas. Dalam perspektif Islam pengembangan Sumber Daya Manusia sangat memerhatikan keseimbangan antara penguasaan

sebagai cabang ilmu dengan kekuatan iman yang bersumber pada Al-quran dan Hadist.

Dalam kaitannya dengan istilah manajemen, maka pengembangan Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari aspek keseimbangan antara ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai universal Islam yang merupakan *rahmatan lil alamin*. Pengembangan manajemen Islam mengandung tujuan untuk mengembangkan potensi manusia. Oleh karena itu, indikator nilai kemanusiaan harus menjadi titik tolak bagi setiap manajemen policy, jika menginginkan manajemen yang efektif.

Dalam dunia dakwah pengembangan Sumber Daya pengurus lebih ditekankan pada pengembangan aspek mental, spiritual, dan emosi serta *psychomotoric* manusia untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, cita ideal Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dalam penguasaan ilmu dan teknologi yang diimbangi dengan kekuatan keimanan.

Seorang pengurus sebagai kekuatan Sumber Daya Manusia yang ideal harus memiliki keimanan dan keyakinan yang kuat dan konsisten, sehingga mampu mempengaruhi perilaku dan kultur hidupnya. Sebagaimana rumusan definisi iman, yaitu dengan “meyakinkan dengan hati, mengerjakan dengan perkataan, dan mengamalkan dengan perbuatan. Dengan ciri moral dan keagamaan diri seorang pengurus diharapkan dapat mengajak seluruh komunitas untuk mewujudkan citra umat terbaik sebagaimana dicita-citakan dalam Al-quran. Untuk mewujudkan citra ideal ini tidak cukup hanya dengan kekuatan akidah,

ibadah dan akhlak semata, namun para pengurus harus memiliki kekuatan keilmuan, keterampilan dan manajemen yang baik.

Apabila seorang pengurus memiliki keterampilan dan keahlian yang diimbangi dengan etos kerja yang baik, niscaya akan menjadi kelompok manusia produktif yang akan mampu meningkatkan kualitas hidupnya sendiri dan mampu memberikan kontribusi positif bagi kehidupan masyarakat. Dengan posisi ini ia akan dapat mencapai posisi khalifah Allah yang mampu merefleksikan keimanan dan ketaqwaan dalam seluruh karya dan perbuatannya.

Untuk mewujudkan seorang pengurus yang ideal dalam lembaga dakwah, maka harus diadakan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia secara maksimal. Semakin baik tingkat ketrampilan dan keahlian maka semakin tinggi pula produktivitasnya dan semakin baik pula peran profesionalismenya. Untuk menjadi bagian dari Sumber Daya Manusia yang potensial, maka seorang pengurus harus memiliki motivasi untuk maju dan produktif, sehingga skillnya itu bermanfaat bagi organisasi dakwah maupun bagi dirinya sendiri.

Dalam ilmu manajemen, bahwa motivasi adalah sebuah tanggung jawab untuk menciptakan kondisi, dimana karyawan akan bersedia bekerja untuk mencapai sasaran organisasi secara sukarela. Namun dorongan bekerja itu tidak lahir begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menurut Abraham Maslow, bahwa motivasi hidup manusia tergantung pada kebutuhannya.

Untuk memotivasi seseorang perlu dipahami tingkat hirarki kebutuhannya saat ini, dan memfokuskan perhatian pada pemenuhan kebutuhannya tersebut.

Secara umum Sumber Daya pengurus yang ideal adalah mereka yang memiliki keterampilan atau keahlian tertentu, memiliki motivasi yang tinggi untuk mendayagunakan keterampilannya tersebut, dan mampu membangun dirinya baik secara jasmani maupun rohani, serta mampu mengaplikasikan dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan suatu program pendidikan pengembangan manajemen bagi para pengurus yang berdasarkan nilai-nilai Islam.

Melalui aktifitas yang dilakukan oleh pondok pesantren sangat tampak nilai-nilai moral, pendidikan, sosial dan religius yang seimbang. Ketika ada terobosan baru yang dilakukan oleh pengurus pondok pesantren, pegawai dan staff menjadi contoh tauladan terbaik bagi santri serta masyarakat sekitar lingkungan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah.

Berdasarkan beberapa pengertian dasar tersebut kata inovasi dapat diartikan sebagai : suatu ide, barang, kejadian, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat), baik itu berupa hasil invensi atau discovery. Inovasi dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan masalah tertentu. Misalnya, untuk meningkatkan keefektifan pesantren diterapkan manajemen peningkatan mutu berbasis pesantren (MPMBP); untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pesantren diterapkan kurikulum berbasis kompetensi dan pendidikan berorientasi pada percakapan hidup (life skill), SUMIT (School Using multiple Intelligence); untuk mengatasi akurasi data pendidikan digunakan data-base computer dan sebagainya; semua itu masih akan berlanjut sejalan dinamika masyarakat global.

Bila dikaitkan dengan pendidikan, inovasi pendidikan pesantren dapat diartikan sebagai inovasi untuk memecahkan masalah pendidikan pesantren. Atau dengan perkataan lain, inovasi pendidikan pesantren ialah suatu ide, barang, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) baik berupa hasil penemuan (invention), atau discovery, yang digunakan untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah pendidikan pesantren.

Pendidikan pesantren merupakan suatu sistem sosial yang kompleks. Oleh karena itu, inovasi didalamnya mencakup hal-hal yang berhubungan dengan subsistem pendidikan pesantren, termasuk kurikulum, madrasah umum, diniyah, perguruan tinggi atau komponen pendidikan yang lain miles (dalam Ibrahim, 1998) memberikan contoh-contoh inovasi pendidikan sebagai berikut:

- a. Bidang personalia. Pendidikan yang merupakan bagian dari sistem sosial tentu menentukan personel misalnya adalah : peningkatan mutu guru, sistem kenaikan pangkat, dan sebagainya.
- b. Fasilitas fisik. Inovasi pendidikan yang sesuai dengan komponen ini misalnya perubahan bentuk tempat duduk (satu anak satu kursi dan satu meja), perubahan pengaturan dinding ruangan (dinding batas antar ruangan dibuat yang mudah dibuka sehingga pada saat diperlukan dua ruangan dapat disatukan), perlengkapan peralatan laboratorium bahasa, CCTV, dan sebagainya.
- c. Pengaturan waktu. Suatu sistem pendidikan tentu memiliki perencanaan penggunaan waktu. Inovasi yang relevan dengan komponen ini misalnya

pengaturan waktu belajar (semester), perubahan jadwal pelajaran yang dapat memberikan kesempatan siswa/mahasiswa untuk memilih waktu sesuai dengan keperluannya, dan sebagainya.

1. Agenda Inovasi pendidikan Pesantren

Dengan mempertimbangkan karakteristik inovasi di atas, dapat dikemukakan sejumlah isu yang patut dilakukan inovasi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan

- a. Kurikulum. Untuk memenuhi tuntutan kebutuhan santri dan masyarakat, perlu dilakukan pembaharuan kurikulum pada aspek penting, yaitu: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan kurikulum pesantren harus didahului dengan kegiatan kajian kebutuhan (needs assessment) secara akurat agar pendidikan pesantren fungsional. Kajian kebutuhan tersebut perlu dikaitkan dengan tuntutan era global, utamanya pendidikan yang berbasis kepada percakapan hidup (life skills) yang akrab dengan lingkungan kehidupan santri. Pelaksanaan kurikulumnya menggunakan pendekatan kecerdasan majemuk (multiple intelligence) dan pembelajaran kontekstual (contextual teaching and learning). Sedangkan evaluasinya hendaknya menerapkan penilaian menyeluruh terhadap semua kompetensi santri (authentic assessment).
- b. Manajemen sarana prasarana pendidikan. Untuk mendukung pelaksanaan kurikulum di atas, pesantren hendaknya mengupayakan tersedianya sumber belajar dan media pendidikan dan pengajaran yang berbasis teknologi. Misalnya, penggunaan literatur-literatur digital dalam

berbagai cabang ilmu agama dan umum. Perlu diketahui, saat ini banyak kitab kitab hadis dan tafsir yang mu'tabar atau kitab kuning serta ilmu-ilmu umum telah di-CD kan, sehingga memudahkan para ustad (guru) dan santri untuk mempelajarinya.

- c. Membangun jaringan kerjasama baik dengan pesantren maupun dengan lembaga lain yang terkait. Misalnya, jaringan kerjasama untuk mengembangkan life skill di lingkungan pesantren dengan sekolah menengah kejuruan atau politeknik; pengembangan koperasi pesantren bekerjasama dengan dunia industri, dan sebagainya.

2. Pengembangan Kurikulum pesantren

Atas dasar inovasi pendidikan sebagaimana diuraikan di atas, perlu dilakukan pengembangan kurikulum. Pengembangan kurikulum pesantren pada dasarnya tidak melepaskan dari visi pembangunan nasional yang berupaya menyelamatkandan memperbaiki kehidupan nasional yang tertera dalam garis-garis besar haluan Negara.

Oleh karena itu pengembangan tersebut hendaknya mengkomodasi tuntutan-tuntutan sistemik (Depdiknas, Depag/Pekapontren) dan lebih tuntutan-tuntutan sosiologis masyarakat Indonesia. Visi tersebut secara rinci mencakup terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara kesatuan republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berahlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.

Secara konseptual, lembaga pesantren optimis akan mampu memenuhi tuntutan reformasi pembangunan nasional di atas, karena fleksibilitas dan keterbukaan sistematis yang melekat padanya. Dengan kata lain perwujudan masyarakat berkualitas di atas, dapat dibangun melalui perubahan kurikulum pesantren yang berusaha membekali peserta didik untuk menjadi subjek pembangunan yang mampu menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, dan profesional pada bidangnya masing-masing. Namun, perlu diingat bahwa kurikulum hanya merupakan salah satu subsistem lembaga pesantren, proses pengembangannya tidak boleh bertentangan dengan kerangka penyelenggaraan pesantren yang dikenal khas, baik dalam isi dan pendekatan yang digunakan.

Realitas menunjukkan saat ini lembaga pesantren telah berkembang secara variasi baik dilihat dari isi (kurikulum) dan bentuk/manajemen/struktur organisasinya. Hasan Basri (dalam Nata, 2001:120-121) menggambarkan lembaga non formal ini kedalam lima pola, yakni: (1) pesantren yang hanya berdiri dari masjid dan rumah kyai; (2) pesantren yang terdiri dari masjid, rumah kyai, pondok atau asrama; (3) pesantren yang terdiri dari masjid, rumah kyai, pondok, dan madrasah; (4) pesantren yang terdiri dari masjid rumah kyai, pondok, madrasah, dan tempat keterampilan; dan (5) pesantren yang dari masjid, rumah kyai, pondok madrasah, tempat keterampilan, universitas, gedung pertemuan, tempat olah raga dan sekolah umum.

Pesantren pola pertama lebih sederhana, dimana kyai menggunakan masjid atau rumahnya untuk mengajar, santri datang dari sekitar pondok dengan metode

wetonan atau sorogan. Latar berdirinya pun pola pesantren ini biasanya karena inisiatif kyainya pribadi, tetapi sering pula karena adanya pihak sponsor, yakni tokoh atau anggota masyarakat yang mewakafkan tanahnya untuk di maafkan menjadi pesantren.

Pesantren pola kedua, sedikit lebih maju, dilengkapi pondok atau asrama untuk mukrim para santri yang datang dari tempat lain, dengan metode pengajaran yang sama dengan pola pertama. Pola ketiga mulai mengkombinasikan sistem salaf dan modern, dengan memakai sistem klasikal, dimana santri dapat datang dari mereka yang mukim di dalam maupun mereka yang datang dari rumah masing-masing. Pola keempat merupakan perkembangan pola ketiga, dimana disamping menyelenggarakan sistem madrasah/klasikal juga menyiapkan latihan keterampilan kecakapan hidup (life skills), misalnya: pertanian, peternakan, kerajinan tangan, bengkel, dan sebagainya. Adapun pola kelima tampil lebih lengkap dan evolusif dibandingkan dengan pola-pola sebelumnya yang mendorong dilakukannya redefinisi tentang konsep pesantren pertama kali.

Selain unsur-unsur kelembagaan, karakteristik pesantren organisasi dan lingkungan kehidupan pesantren meliputi potensi yang kompleks. Setiap pesantren akan memiliki corak yang khas, dilihat dari (1) status kelembagaan; (2) struktur organisasi; (3) gaya kepemimpinan ; dan (4) kaderisasi atau regenerasi kepengimpinannya. Dilihat dari statusnya, sebuah lembaga pesantren dapat menjadi milik perorangan atau lembaga/yayasan yang menampilkan perspektif berbeda dalam merespon sistem pendidikan nasional. Kedua macam status pesantren memberikan implikasi berbeda pula terhadap struktur organisasinya lebih

sederhana dibandingkan dengan pesantren yang dikelola yayasan yang menampilkan kultus pesantren relatif berbeda antara keduanya. yang pertama lebih menonjolkan tanggungjawab untuk melestarikan nilai absolute pesantren dengan kyai sebagai sumber kepatuhan, pimpinan spiritual dan tokoh kunci pesantren, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan manajemen, dimana beberapa tugas pesantren telah didelegasikan oleh kyai sesuai uraian pekerjaan yang disepakati (job description).

Apapun polanya, lembaga pesantren di Indonesia saat ini telah mendapatkan perhatian besar dari pemerintah dan masyarakat, termasuk dicantumkannya pesantren dalam GBHN dan UU sisdiknas untuk ditangani secara khusus. Untuk merespon kebijakan pemerintah tersebut, departemen Agama RI melalui diktorat Jenderal kelembagaan Agama Islam telah menambah direktorat baru yang menangani pesantren (Ditpekapontren). Hal ini mengandung implikasi bahwa di masa mendatang pesantren sebagai agen pembangunan nasional. Oleh karena itu, secara terus- menerus lembaga tersebut perlu ditingkatkan dan dikembangkan kapasitas dan lebih-lebih kapablitasnya dalam menyiapkan melalui pengembangan kurikulum pesantren secara sistematis, pesantren dibidang kurikulum sebagai akibat kehidupan masyarakat rencana dan bertujuan.

3. Dasar Pemikiran Inovasi Kurikulum Pesantren

Uraian terdahulu mengisyaratkan bahwa perubahan dan perkembangan pesantren merupakan konsekuensi logis dari dinamika masyarakat yang menjadi kekuatan utama kelangsungan pesantren, baik pada lingkup lokal, nasional dan global. Atas dasar ini pengembangan kurikulum pesantren dapat diartikan sebagai

upaya pembaharuan pesantren dibidang kurikulum pesantren dapat menggunakan strategi-strategi yang tidak merusak ciri khas pesantren sebagai lembaga agama Islam yang pertama kali berdiri di Indonesia.

Diantara strategi yang patut dipertimbangkan adalah sebagai lembaga pendidikan non formal, pengembangan kurikulum pesantren hendaknya tetap beradadalam kerangka system pendidikan nasional, yang disinyalirkan oleh tilaar (dalam Mulyasa, 2003:4) sedang menghadapi empat krisis pokok, yang berkaitan dengan kuantitas, revevansi atau efisiensi eksternal, elitisme, dan manajemen. Selanjutnya, ia memerinci kelompok krisis tersebut kedalam tujuh masalah pokok system nasional, yaitu: (1) menurunnya ahklak dan moral peserta didik; (2) pemerataan kesempatan belajar (3) masih rendah efesien internal sistem pendidikan;(4) status kelembagaan ; (5) manajemen pendidikan yang tidak sejalan dengan pembangunan nasional ; dan (6) sumberdaya yang belum professional.

Menyadari keadaan sistem pendidikan nasional di atas ada harapan bahwa pengembangan kurikulum pesantren sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan nasional harus dilakukan secara komprehensif, cermat dan menyeluruh (kaffah), terutama berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

Peran serta santri juga menjadi asset utama untuk mengembangkan yayasan menjadi yayasan yang benefit bagi pengurus pondok. Dalam realisasinya ternyata santri Pondok Pesantren Dar-El Hikmah telah banyak mengukir prestasi di berbagai bidang. Hal ini membuktikan bahwa santri yang ada di lingkungan

pondok pesantren juga mampu berkompetensi dengan sekolah-sekolah lain yang ada di Kota Pekanbaru.

B. Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen kerorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kerjanya. Dengan demikian kita dapat mengelompokkan tugas MSDM atas tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan , dan pengendalian; fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja; fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi MSDM, penulis mencoba mengartikan definisi MSDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Secara ringkas tapi padat, penulis akan akan menjelaskan tiap fungsi operasional MSDM konsep jabarannya seperti berikut ini:

Perencanaan tenaga kerja menurut barry (1994) serta john dan Pauline (1988) dapat penulis sarikan artinya sebagian suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara

kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu. Perencanaan ini dimaksudkan agar perusahaan dapat terhindar dari kelangkaan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumberdaya manusia pada saat kurang dibutuhkan.

Keperluan tenaga kerja dapat ditentukan melalui suatu proses perencanaan yang terdiri atas tiga macam model, yaitu :

1. Perencanaan Dari atas ke Bawah

Maksud dari model ini adalah bahwa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan telah disesuaikan dengan rencana menyeluruh dari perusahaan baik untuk jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Peningkatan biaya untuk tenaga kerja dapat didimulasikan agar terlihat pengaruhnya terhadap laba perusahaan. Misalnya, biaya tenaga kerja tidak boleh lebih dari perusahaan. Misalnya, biaya tenaga kerja baik tidak boleh lebih dari 40 persen dari keuntungan, maka jumlah rata-rata pegawai yang dapat dipekerjakan diperhitungkan berdasarkan proyeksi keuntungan.

2. Perencanaan Dari Bawah ke Atas

Proses penggunaan model ini bermula dari kelompok kerja yang terkecil yang menghasilkan taksiran kebutuhan pegawai untuk tahun berikutnya dalam rangka mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan dapat diketahui setelah tenaga yang dihitung kapasitas kerja maksimalnya.

Persetujuan akhirnya tentang jumlah pegawai yang diperlukan dilakukan antara perusahaan dengan divisi yang membutuhkan pegawai. Selanjutnya

kesepakatan ini dipegang teguh agar tidak mengalami hambatan-hambatan baru pada saat realisasi pekerjaan di tahun depan.

3. Ramalan

Cara yang jelas untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja adalah dengan meningkatkan pendayagunaan orang-orang yang sekarang ada. Misalnya sekarang adalah persediaan tenaga kerja itu tidak pernah statis, tetap akan di pengaruhi oleh arus masuk (seperti: rekrutmen dan transfer masuk) dan arus keluar (seperti :penyusutan dan transfer ke luar), serta penumpukan pegawai dengan dengan kualitas kerja yang juga tidak statis. Untuk mengetahui catatan akurat tentang tenaga kerja yang ada maka perlu diketahui status pegawai yang akan pensiun atau mengundurkan diri,yang akan dipromosikan, yang melahirkan, yang akan cuti panjang, dan sebagainya.

Faktor-faktor positif yang ada sangat mendukung aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah untuk mmengembangkan Sumber Daya Manusia yang kompetitif dan professional. Keaktifan pengurus bekerja dengan keras memberikan hasil yang baik bagi seluruh unsur-unsur perkembangan Sumber Daya Manusia. Kemudian perkembangan ilmu dan teknologi sangat memfasilitasi Pondok Pesantren Dar-El Hikmah untuk meraih prestasi dalam berbagai bidang. Kerjasama yang baik bisa menjalim panutan untuk mengikat tali persaudaraan antar sesama.

Faktor-faktor negatif yang menjadi kendala dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia, keterbatasan dana menghambat program-program kerja jangka panjang. Masuknya budaya asing yang bernilai negatif bisa merusak unsur-

unsur komponen Pondok Pesantren Dar-El Hikmah. Kemudian kurangnya perhatian dari pihak luar akan melemahkan unsur mengembangkan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah.

C. Upaya Yang Dilakukan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Upaya yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru cukup optimal, sehingga menciptakan hasil yang baik dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Empat poin tersebut adalah catatan khusus pimpinan dan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah. Sehingga agenda tersebut adalah upaya besar yang dilakukan secara ikhlas.

Pekerjaan merupakan komponen asar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis pekerjaan merupakan suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen. Isi pekerjaan hasil dari analisis pekerjaan dalam bentuk tertulis inilah yang sering disebut pekerjaan dengan dikerjakan oleh yang tepat, syarat yang harus dipenuhi oleh orang yang bersangkutan sering disebut dengan kualifikasi atau spesifikasi personalia.

Prinsip-prinsip utama dalam membuat analisis pekerjaan menurut Barry (1995) adalah :

1. Analisis

Maksudnya adalah pekerjaan diuraikan menjadi komponen-komponen yang tidak hanya mencantumkan aktivitas, tetapi juga memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang harus dilakukan oleh si

penjabat, bagaimana aktivitas itu saling bekerja sama, kompleksitas, tantangan, serta manfaatnya bagi organisasi.

2. Objeknya Adalah Pekerjaan

Maksudnya adalah bahwa pekerjaan yang ditawarkan hanya akan dapat dikerjakan berdasarkan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan keahlian tertentu dari yang mengerjakannya, tetapi tergantung pada orang yang akan melaksanakannya, tetapi tergantung pada apa yang akan dikerjakannya.

3. Tidak Dinilai

Para analisis yang menganalisis pekerjaan harus menilai dengan sebenarnya, sehingga terjadi penyimpangan-penyimpangan haruslah dianggap sebagai masalah organisasi, bukan masalah analisis kerja.

4. Pekerjaan Saat Ini

Para analisis hanya menganalisis isi pekerjaan saat ini dan tidak mempertimbangan baik perubahan-perubahan yang mungkin terjadi di kemudian hari atau yang terjadi masa lalu.

Setelah pekerjaan dianalisis, selanjutnya akan ditulis deskripsi pekerjaannya. Kelemahan-kelemahan dalam menulis deskripsi pekerjaan sering dijumpai, misalnya isi deskripsi pekerjaan ternyata kaku sehingga menghalangi fleksibilitas pekerjaan mencakup hal :

1. Nama jabatan
2. Detail indentifikasi kerja
3. Nama pejabat
4. Garis pelaporan

5. Tujuan pokok pekerjaan
6. Tugas dan tanggung jawab
7. Konteks
8. Bawahan
9. Dimensi
10. Kondisi kerja
11. Pengetahuan, keahlian , dan pengalaman
12. Kompetensi
13. Informasi lain
14. Tandatanganan dan tanggal.

Keja keras pimpinan dan seluruh komponen yang ada di lingkungan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah mengayomi Yayasan tersebut agar mendapat prestasi yang baik dari pihak pemerintah dan ulama. Dengan nilai-nilai dakwah yang terkandung didalamnya sangat efisien membuat sebagian besar santri puas dengan hasil kerja sama Pondok Pesantren.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sebagai hasil akhir dari penelitian ini adalah Aktivitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia berjalan sesuai dengan fungsi manajemen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan penulis dapat dilihat bahwa Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru telah menjalankan tugas dengan baik sebagai yayasan yang mampu mengelola sendiri dengan bantuan dari berbagai pihak.
2. Faktor pendukung yang ada dalam pelaksanaan manajemen pada Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru seperti perkembangan ilmu dan teknologi, keaktifan pengurus yayasan dan peserta didik yang kreatif, serta kerjasama yang baik dengan pihak lain untuk pengembangan sumber daya manusia yang baik sangat mendukung terlaksananya manajemen pada Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru dengan baik.

Namun demikian ada beberapa hal yang harus diperhatikan Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru yaitu masuknya budaya asing negatif yang bisa merusak moral generasi muda, kurangnya perhatian dan kerjasama dengan pihak lain serta dana, karena dana sangat menentukan

jalannya program kerja Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru.

3. Upaya yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru sangat baik sehingga persiapan dan upaya dilakukan tidak sia-sia dan mendapat hasil yang sempurna. Untuk mengejar visi dan misi Riau 2020 perlu persiapan mapan diberbagai bidang.

B. Saran

Setelah meneliti di lapangan dan melihat kesimpulan di atas, ada hal-hal yang perlu penulis sampaikan kepada Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Kepada Pengurus dan anggota Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru agar dapat bekerja keras, semaksimal mungkin sehingga program yang belum terlaksana dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana awal dalam penetapan target dan tujuan organisasi.
2. Buat Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru, bisa membuat program-program terbaru yang dapat memacu kehidupan ekonomi dan sosial yang terkendali dalam garis keimanan dan ketakwaan, selanjutnya kepada agar terus memberi motivasi dan fasilitas yang bisa menunjang pelaksanaan dakwah yang akan dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Terjemahannya*, Pustaka Asy-syifa, Semarang : 1998

Kuesnawan Aep, *Ilmu Dakwah (Kajian Berbagai Aspek)*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung : 2004

Masyhud Sultan dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, Dwi Pustaka, Jakarta : 2005.

Munir Muhammad & Ilaihi wahyu, *Manajemen Dakwah*, Prenada Media, Jakarta : 2006.

Ndraha, Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka utama, Jakarta : 2002.

Poerbakawatja, Soeganda, *Ensiklopedi Pendidikan*, Gunung Agung, Jakarta.

Poerdarmarinta WJS, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta : 1985

Reading, Hugo F, *Kamus Ilmu-Ilmu Sosial*, diterjemah Sahat Simamora, Rajawali, Jakarta : 1986.

Rohani, Ahmad, *Pengelolaan pengajaran*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta : 2004.

Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Revisi VI, Penerbit Rineka Cipta : 2006

Surya Bata, Sumardi, *Metodologi Penelitian*, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta 2005.

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Putaka Utama, Jakarta : 2005.

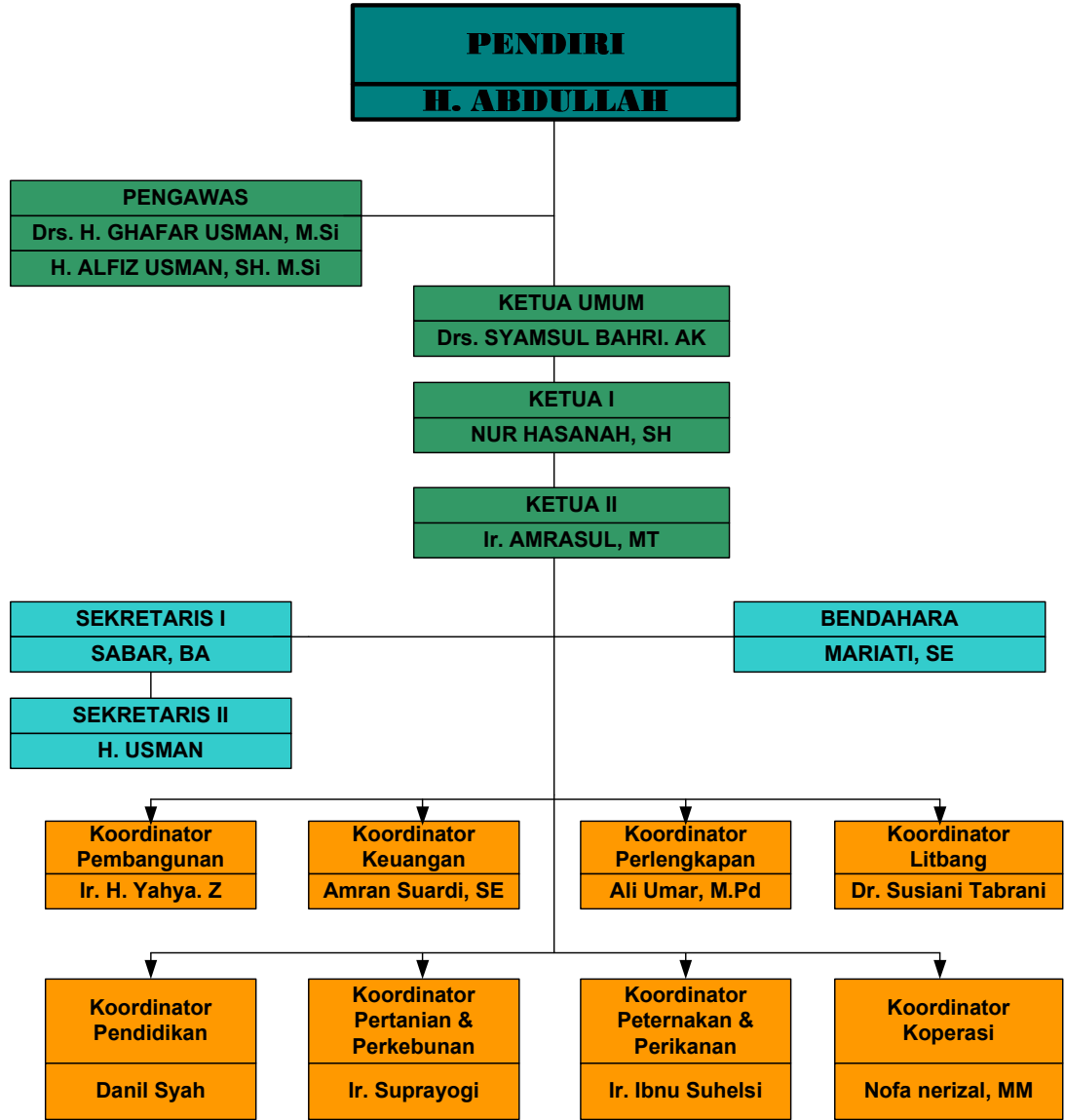
Undang-Undang Yayasan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta Barat: 2007.

<http://www.google.com/search?q=cache:zZjXQIy0NPcJ:www.deptan.go.id/pesantren/riau.pdf+pondok+pesantren+yayasan+dar-el+hikmah&hl=id&ct=clnk&cd=3&gl=id>

Pedoman Wawancara

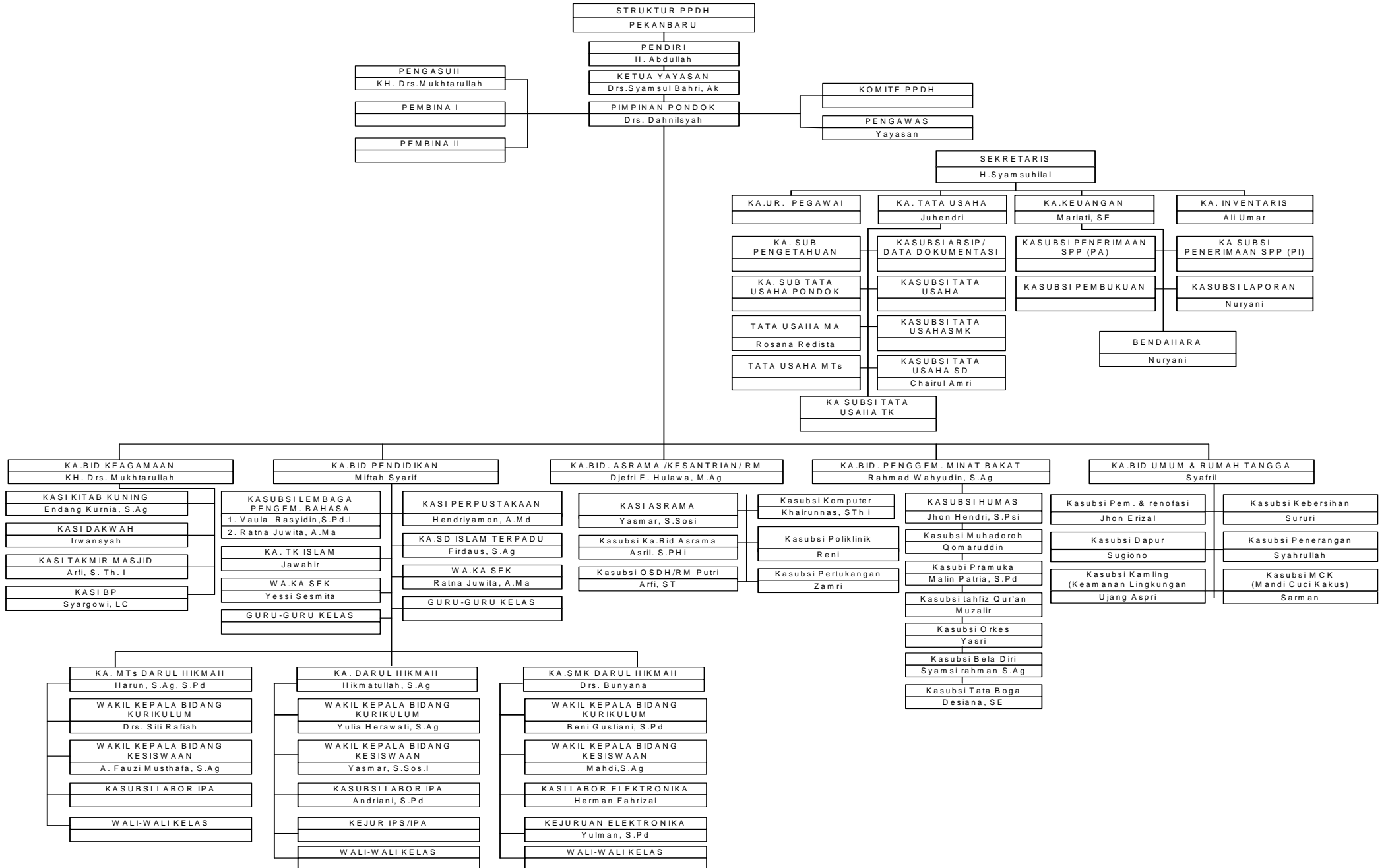
1. Bagaimana struktur organisasi Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah?
2. Bagaimana bentuk dan fungsi struktur Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah tersebut ?
3. Apa Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah memiliki aktifitas yang jelas ?
4. Apa saja aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El hikmah tersebut ?
5. Siapa yang menentukan aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah tersebut ?
6. Bagaimana kewenangan Pembina, Pengawas dan Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah ?
7. Apa tujuan yang hendak dicapai Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah ?
8. Apa saja aktifitas dari Yayasan ke Pondok Pesantren Dar-El Hikmah ?
9. Faktor apa saja yang mempengaruhi aktifitas Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah dalam pengembangan sumber daya manusia ?
10. Apa saja upaya yang dilakukan oleh Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dar-El Hikmah dalam pengembangan sumber daya manusia ?
11. Apakah pengembangan tersebut mampu meningkat daya saing yayasan dalam mencapai target yang diinginkan ?

STRUKTUR ORGANISASI YAYASAN NUR IMAN PEKANBARU



SUSUNAN PERSONALIA PONDOK PESANTREN DAR-EL HIKMAH KOTA PEKANBARU

KEPUTUSAN YAYASAN NUR IMAN PEKANBARU NO. 024/YNP/D-4/2007



Gambar 2.

STRUKTUR PONDOK PESANTREN DAR-EL HIKMAH KOTA PEKANBARU